UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE — FACULTÉ DE DROIT

LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

et la Sous-Entreprise Ouvrière

ESSAI

SUR LA

COOPÉRATION de MAIN-D'ŒUVRE

THÈSE POUR LE DOCTORAT ÈS-SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

PAR

ACHILLE RICHARD

Avocat à la Cour d'Appel
Lauréat de la Faculté (1898, 1899, 1900)

Jury — MM. BRY, Doyen, *Président*
BABLED, Professeur
SCHATZ, Professeur Agrégé — *Suffragants*

MARSEILLE
IMPRIMERIE MÉRIDIONALE
119, Boulevard National, 119

1904

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41549817_0033

THÈSE

POUR LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT D'AIX

MM. BRY, doyen, professeur de Droit romain.
JOURDAN, professeur de Droit civil.
BOUVIER-BANGILLON, professeur de droit commercial.
LACOSTE, professeur de Droit civil.
VERMOND, professeur de Droit romain.
MOREAU, professeur de Droit administratif.
AUDINET, professeur de Droit international public.
PERREAU, professeur d'Economie politique, délégué à la Faculté de Paris.
CÉSAR-BRU, professeur de Droit civil.
FERRON, professeur de Procédure civile, délégué à la Faculté de Bordeaux.
BABLED, agrégé, chargé du cours d'Economie politique.
BONNECARRÈRE, agrégé, chargé du cours de Droit criminel.
CAILLEMER, agrégé, chargé du cours d'Histoire de Droit français.
DELPECH, agrégé, chargé du cours du Droit constitutionnel.
HÉMARD, agrégé, chargé du cours de Procédure civile.
SCHATZ, agrégé, chargé des cours d'Economie politique et d'Histoire des doctrines économiques.
JOUGLA, secrétaire.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE — FACULTÉ DE DROIT

LE CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

et la Sous-Entreprise Ouvrière

ESSAI

SUR LA

COOPÉRATION de MAIN-D'ŒUVRE

THÈSE POUR LE DOCTORAT ÈS-SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

PAR

ACHILLE RICHARD

Avocat à la Cour d'Appel
Lauréat de la Faculté (1898, 1899, 1900)

Jury { MM. BRY, Doyen, *Président*
BABLED, Professeur
SCHATZ, Professeur Agrégé } *Suffragants*

MARSEILLE
IMPRIMERIE MÉRIDIONALE
119, Boulevard National, 119

1904

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA — FACULTÉ DE DROIT

BIBLIOGRAPHIE

I. — Ouvrages de Fond

APOSTOL. — *L'Artèle Russe.* Paris, Guillaumin, 1901.

BANCEL. — *Le Coopératisme.* Paris, Schleicher, 1901.

BERNSTEIN. — *Socialisme révolutionnaire et Social-Démocratie,* trad. Cohen. Paris, Stock, 1900.

BODEUX (M.).— *Etudes sur le contrat de travail.* Paris, 1896.

BOURDEAU (J.). — *L'Evolution du Socialisme.* Paris, 1902.

BRANTS (V.). — *La Petite Industrie Contemporaine.* Paris, Lecoffre, 1902.

BRY (G.). — *Législation Industrielle.* Paris, Larose 1895 et supplément, 1901.

BRY (G). — *Histoire industrielle et économique de l'Angleterre.* Paris, 1900.

BUREAU (P.). — *Le Contrat de Travail.* Paris, Alcan, 1902.

CARLYLE. — *Cathédrales d'autrefois et Usines d'aujourd'hui.* Paris, Revue Blanche, 1901.

CARROLL D. WRIGHT. — *L'Evolution Industrielle aux Etats-Unis*, trad. J. Lepelletier. Paris, 1901

CAUWÈS. — *Cours d'Economie Politique.* Paris, 1893.

CÉSAR-BRU. — *La Personnalité civile des Syndicats professionnels.* Paris, 1886.

CORNIL. — *Le Louage de services.* Paris, 1895.

CORNIL. — *Le Contrat de travail.* Paris, 1895.

COTELLE. — *Le Sweating-System*, thèse. Angers, 1902.

DESCHANEL (PAUL). — *La Question Sociale.* Paris, 1894.

DUFOURMANTELLE. — *La Législation ouvrière.* Paris, 1896.

FAGUET (EMILE). — *Questions Politiques.* Paris, 1899.

FINANCE (J.) — *La Conciliation et l'Arbitrage en France et à l'Etranger.* Paris, 1898.

FOUILLÉE. — *La Propriété Sociale et la Démocratie.* Paris, Hachette, 1898, 2e édit.

FRIXIONE (M.) *Il Porto di Genova e le Classi lavoratrici.* Gênes, tip. Oper. 1901.

GIDE (CH.). — *Traité d'Economie Politique*, 6e édit. Paris, 1897.

GIDE (CH.). — *L'Avenir de la Coopération*, brochure.

GUESDE (J). — *La loi des salaires.* Paris 1881.

» *Les Services publics et les Syndicats.*

GUYOT (YVES). — *La Science Economique.* Paris, 1893.

» *L'Economie de l'Effort.* Paris, 1895.

» *La Tyrannie socialiste.* Paris, 1896.

» *L'Organisation commerciale du travail*, aux bureaux du *Siècle.* Paris 1900.

GUYOT (YVES). — *Les Conflits du Travail et leur Solution.* Paris, Fasquelle, 1903.

GUNTON (G.). — *Wealth and Progress.* New-York, Appleton, 1894.

JAURÈS (J.). — *Etudes Socialistes.* Paris, Ollendorf, 1902.

JAY (R.). — *L'Organisation du travail par les syndicats professionnels.* Paris, Larose, 1894.

HAURIOU (M.). — *Précis de Droit Administratif,* 3e et 4e éd. Paris 1898 et 1901.

HAURIOU (M.). — *Leçons sur le Mouvement Social.* Paris 1898.

HUBERT-VALLEROUX. — *Les Associations Coopératives en France et à l'Etranger.* Paris, 1884.

HUBERT-VALLEROUX. — *Le Contrat de Travail.* Paris, 1895.

HURET (J.) — *Les Grèves.* Paris, Revue Blanche, 1901.

LEPLAY. — *Les Ouvrières des Deux Mondes.* Paris, 1878-1879.

» *Les Ouvriers Européens.*

LEROY-BEAULIEU (Paul). — *Traité théorique et pratique d'Economie Politique.* Paris, 1895, 3e édition 1902.

LEROY-BEAULIEU (Paul). — *Essai sur la répartition des richesses.* Paris, 1889.

LEROY-BEAULIEU (Paul). — *La Question Ouvrière au* XIXe *siècle.* Paris, 1889.

LEVASSEUR. — *Histoire des Classes Ouvrières avant 1789.* Paris, 1859.

LEVASSEUR. — *Histoire des Classes Ouvrières depuis* 1789. Paris, 1867 et nouvelle éd. 1903 (t. I).

Levasseur. — *L'Ouvrier Américain.* Paris, Larose. 1898.

Loria (A.). — *Il Movimento operaio.* Milan. Sandron, 1903.

Mac Culloch. — *The circumstances which détermine the rate of wages.* Londres, Longman, 1851.

Martin Saint-Léon. — *Le compagnonnage.* Paris, Colin, 1901.

Marx (Karl). — *Le Capital,* texte allemand, édition de 1894 et trad. franç. t. I. Paris, Giard et Brière, 1897, t. II et III.

Marx (Karl). — Gabriel Deville, *Le Capital* de K. Marx. Paris, 1892.

Menger. — *Le Droit au produit intégral du travail,* trad. Bonnet. Paris, Giard et Brière, 1900.

Molinari (de). — *Esquisse de l'Organisation politique de la Société future.* Paris, Guillaumin, 1895.

Pareto (Vilfredo). — *Les Systèmes Socialistes.* Paris, Giard et Brière 1902.

Paul-Boncour (J.). — *Le Fédéralisme Economique,* thèse. Paris, 1900.

Pic (P.) — *Législation Industrielle,* édition de 1894 et 1903. Paris, Rousseau, 1902.

Plytas (Th.). — *Le Contrat Collectif de Travail,* thèse. Paris, 1902.

Rabbeno (U.) — *La Coopération aux Etats-Unis.* Milan, Dumolard, 1890.

Reynaud (B.). — *Le Contrat de travail collectif,* thèse. Paris, 1901.

Roger-Merlin. — *Les Associations Ouvrières.* Paris, 1899.

Rogers (Th.). — *L'Association Ouvrière Anglaise depuis le* XIII^e^ *siècle,* trad. franç. Paris, 1896.

Rousiers (de). — *La Question Ouvrière.* Paris 1898.

Rousiers (de). — *Le Trade-Unionisme en Angleterre.* Paris, 1897.

Sainctelette. — *De la responsabilité et de la garantie.* Bruxelles, 1884.

Sainctelette. — *Le Louage de services.* Paris, 1884.

Seilhac (L. de). — *Les Congrès Ouvriers en France et à l'étranger.* Paris, Colin, 1899.

Seilhac (L. de). — *Les Syndicats Ouvriers,* Bourses, Fédérations. Paris, Colin, 1902.

Seilhac (L. de). — *Les Grèves.* Paris, Iuven, 1903.

SPENCER (HERBERT). — *Œuvres*, trad. franç. Paris, Guillaumin, notamment
» » *L'individu et l'Etat, Justice.*
» » *Les Institutions Professionnelles et Industrielles*, 1896.
STUART-MILL. — *Principes d'Economie Politique.*
SUMNER-MAINE (H.) — *L'Ancien Droit*, trad. Courcelle-Seneuil.
» *Les Institutions primitives.*
» *Etudes sur l'Origine du Droit.*
VANDERVELDE (E.). — *Les Associations professionnelles d'ouvriers et d'artisans en Belgique*, Bruxelles 1895.
VANDERVELDE (E.). — *Rapport sur le projet de loi accordant la personnalité civ. aux associations professionnelles.* Bruxelles, 1889.
VIGOUROUX (L.) — *La Concentration des forces ouvrières en Amérique.* Paris, Colin, 1897.
VILLERMÉ. — *Les Associations Ouvrières* (de 1848).
» *Tableau de l'Etat physique et moral des ouvriers.* Paris, 1851.
WALDECK-ROUSSEAU. — *Discours Politiques.* Paris, 1899.
WATERLOT (G.) — *La conciliation et l'arbitrage dans les différends collectifs.* Paris, 1899.
WEBB (S. et B.). — *Histoire du Trade-Unionisme en Angleterre*, trad. A. Métin, 1897.
WEBB (S. et B.). — *Industrial Democracy.* Londres, 1898, et trad. franç. 1902.
VIGOUROUX (L.). — *L'Evolution Ouvrière en Australasie.* Paris, 1898.

II. – **Revues et Périodiques**

Revue d'Economie Politique. — 1888. La théorie du salaire, E. LEVASSEUR ; 1892, Essai historique sur l'organisation du travail, M. SAUZET ; 1892, La Coopérative en Italie, M. MENEGHELLI ; 1894, La Fabrique centralisée, M. SCHWIEDLAND ; 1895, Origine de la protection ouvrière en France, MATAJA.

Journal des Economistes. — 1895, Les Trade-Unions Anglaises ; 15 février 1899, La vraie et la fausse coopération ; M. Y. Guyot ; (15 décembre 1899), La guerre civile du capital et du travail, M. de Molinari.

La Réforme Sociale ; 1889, (13 mai) ; 1890, (15 déc.) ; 1891, (1er juillet), Les Artèles Russes ; 1898, (pages 61 et 314), Les syndicats professionnels ; 1899, (pes 82, 227, 249), La loi de 1890 ; 1900 (1er novembre), La Réforme de la législation des Syndicats, M. Hubert-Valleroux.

L'*Association Catholique.* — Janvier 1899, La loi Belge sur les Syndicats ; Février 1899, Le Marchandage devant le Conseil Supérieur du Travail.

La Revue Catholique des Institutions et du Droit.— Décembre 1899, Le rôle des Syndicats.

Le Mouvement Socialiste. — 1899, (1er septembre), Les Forces de la Démocratie, Bernstein ; 1899, La Commandite dans la typographie parisienne. A. Hamelin.

La Revue des Deux-Mondes. — 1888 (15 mars), Le Code Civil et les ouvriers, M. Glasson ; 1898 (1er avril). Les Conseils d'Arbitrage en Angleterre. Le Cour Grandmaison. — 1889 (15 janvier et 1er juin). L'organisation du Travail, Ch. Benoist ; 1889 (15 déc.). La Démocratie Industrielle, M. J. Bourdeau ; 1900 (15 février), Le Corporatisme.

La Revue de Paris. — (15 décembre 1897), S. et B. Webb. Le Contrat Collectif.

La Revue Bleue. — 1899 (Octobre), L'arbitrage et les grèves, H. Depasse ; 1903 (novembre), Le Socialisme en Amérique, Delpon de Vissec.

La Revue Socialiste, les Chroniques, *passim.*

Annuaire de l'Ecole des Sciences Politiques

La Revue Politique et Parlementaire.

L'Union Ouvrière, etc.

Questions Pratiques de Législation Industrielles (M. P. Pic directeur).

L'Annuaire des Syndicats Professionnels.

Bulletin de l'Office du Travail, depuis 1894, *Passim.*

Dalloz, Répertoire (et supplément, 1896), et *Périodique.*

Sirey, Périodique.

Gazette du Palais, 1894 ; *Recueil de Labori ; Répertoire de Fuzier-Hermann ; Recueil de Rousseau et Laisney ; le Droit.*

Les Associations Ouvrières de Production, 1897, 3 vol ; *publication de l'Office du Travail.*

Comptes-Rendus Officiels de l'Exposition Universelle de 1900, à Paris (Economie Sociale).

Circulaires du Musée Social. — (n° 10 série B, juin 1897, le Mouvement Unioniste aux Etats-Unis ; mai 1901 etc).

Report of the Labor bureau of Massachussetts, on the Statistics 1876.

Report of Commission of Industry. Washington, 1900.

The Monthly Rewiew, etc.

AVANT-PROPOS

L'évolution du droit avait déjà obtenu le résultat remarquable de faire des conditions de travail de l'ouvrier, individuellement considéré, l'objet d'un contrat.

L'expression de *contrat collectif* caractérise une forme particulière et nouvelle du contrat de travail ou de salaire. Cela éveille l'idée d'un certain nombre d'hommes discutant collectivement, c'est-à-dire ensemble, les clauses du contrat de travail avec la contre-partie et y souscrivant avec elle, toujours en nombre, en réunion. « Collectif », cela s'entend des ouvriers ou employés seulement, unis par opposition au chef d'industrie, entrepreneur ou employeur.

L'histoire et le principe même du Contrat Collectif sont intimément liés, d'une part, à l'avènement de la grande industrie, et d'autre part, à la constitution des groupements professionnels ouvriers, appelés Trade-Unions, Labor-Unions en Angleterre et aux Etats-Unis, et Syndicats en France (1). C'est parce que l'industrie de nos jours produit en gros et qu'elle occupe dans chaque métier et dans chaque établissement un nombre considérable d'ouvriers, que le contrat de travail est devenu collectif. Et c'est parce que des liens multiples unissent les ouvriers (notamment les liens corporatifs ou professionnels), qu'ils ont pu s'entendre et combiner leurs efforts ; en sorte que le contrat de travail est passé

(1) Nous les appellerons indistinctement Syndicats ou Unions.

par eux tous comme s'il l'était par un seul, — sur les mêmes bases, suivant les mêmes règles, collectivement en un mot. Le progrès le plus marquant réalisé par le mouvement ouvrier au cours du XIX^e^ siècle est d'avoir fait des conditions de travail l'objet d'un contrat collectif.

Mais son origine même décèle dans le contrat collectif, sous les formes du droit, la matière économique, et même un caractère politique fortement accusé. Le contrat collectif ne se présente pas uniquement comme une convention de nature industrielle. Il n'est pas non plus exclusivement une forme de l'activité ouvrière, un mode d'action syndicale. Il est une création complexe, il est l'un et l'autre à la fois. Il faudra donc tenir compte sous ce double regard des causes de sa naissance et de son développement et des tendances auxquelles on veut l'assujétir. Il faudra considérer distinctement ces deux aspects, sans négliger de les éclairer l'un par l'autre.

C'est ce que nous nous sommes proposé de faire. Le rôle historique du contrat collectif tout d'abord retiendra notre attention : nous l'étudierons en lui-même. Par contre, en tant que mode d'action syndicale, le contrat collectif nous a paru critiquable à plus d'un titre : nous formulerons à cet égard d'expresses réserves. Et comme on pourrait ne lui reconnaître que la qualité contractuelle, à ce point de vue même, en tant que contrat, nous en signalerons le vice essentiel, le caractère unilatéral. Celui-ci est en flagrante opposition avec sa raison d'être, qui est de fixer les rapports des deux parties figurant au contrat de travail, le chef d'industrie et les ouvriers... Tout spécialement, nous insisterons sur le peu de garantie, sur le défaut de sanction que présente actuellement son exécution de la part des Syndi-

cats ouvriers, comparé à leur prétention de représenter, en fait comme en droit, la partie ouvrière au contrat de travail.

Cette question de la *responsabilité* syndicale mérite de fixer l'attention ; sa solution peut donner au mouvement ouvrier contemporain une direction, une impulsion toutes nouvelles. En effet,, c'est en recherchant les causes de l'irresponsabilité syndicale en matière de contrat collectif que nous arriverons à la critique principale de ce dernier ; nous constaterons le défaut de *personnalité* du syndicat ouvrier relativement au contrat collectif. C'est parce que le syndicat n'est pas directement partie au contrat que l'exécution de celui-ci est aussi souvent livrée au hasard des grèves... Aussi dégagerons-nous le principe du contrat collectif du Syndicat ouvrier. L'étudiant en lui-même, nous en suivrons le développement jusqu'à le voir réalisé d'une façon complète, et sanctionné, dans une organisation supérieure du travail, dans le louage collectif d'ouvrage. Celui-ci nous apparaîtra comme étant vraiment le Contrat Collectif. Après en avoir indiqué l'application pratique, la sous-entreprise ouvrière, nous en montrerons le perfectionnement dans une forme élémentaire de la coopération de production, que nous appellerons la coopération de main-d'œuvre. A celle-ci nous rattacherons en dernier lieu le mouvement ouvrier, l'action syndicale.

Notre exposé comprendra donc une critique du contrat collectif en général et l'étude d'un contrat collectif spécial. Notre essai sur la Coopération de main-d'œuvre constituera enfin une sorte de prévision sociologique ; ce sera moins la constatation du présent qu'une vue sur l'avenir.

Ce dernier essai, cette constatation d'un état présent peu connu mais fécond en bons résultats, cette vue

sur l'avenir nous ont été inspirés — devons-nous le dire ? — par l'inquiétude où nous jette le formidable mais encore obscur mouvement syndical des classes ouvrières des temps modernes, qui a produit un antagonisme apparemment irréductible et de jour en jour plus violent entre le « prolétariat » et la « bourgeoisie capitaliste ». Resté professionnel ou devenu nettement socialiste suivant les pays, ce mouvement a allumé des convoitises et fait naître d'ambitieux espoirs : il débordera des limites qu'on lui a tracées. Son activité ne se suffit déjà plus du rôle de défenseur des ouvriers dans les luttes économiques, de représentant des ouvriers au contrat de travail. Il vise plus haut, à la fonction de modérateur et, en quelque sorte, de répartiteur des produits du travail entre le travail et le capital ; il tend à la « souveraineté économique », (1) nou seulement à l'égard des membres ouvriers de la profession, mais bien de la profession et de l'industrie entière.

Dans un livre dernièrement paru (2), M. Achille Loria, l'éminent représentant du Marxisme indépendant en Italie, signalait que le Trade-Unionisme Anglais, arrivé à son degré d'évolution maximum, se heurtant à ce mur d'airain, la société capitaliste, devra choisir entre le socialisme d'Etat et la Coopération... En attendant cette évolution, il nous a semblé utile et opportun de montrer dans des exemples empruntés aux branches les plus opposées d'industrie un premier acheminement des syndicats ouvriers de tous pays vers la forme la plus simple de l'association coopérative, vers la coopération de main-d'œuvre.

---

1) « Le Fédéralisme Economique » par J. Paul Boncour, Thèse, 1901.

(2) Achille Loria, « Il movimento operaio », Remo Sandron, Milan, 1903.

CHAPITRE PREMIER

LE TRAVAIL COLLECTIF DANS L'INDUSTRIE MODERNE

I. L'agglomération des travailleurs dans l'antiquité et dans l'industrie moderne. — II. Opposition entre le travail collectif et le régime légal individuel, à la naissance de la grande industrie. — III. Passage du travail aggloméré ou coopération forcée au travail collectif ou coopération volontaire. — Rôle joué dans cette évolution par la division du travail.

L'un des caractères, auxquels on reconnaîtra, dans la suite des temps, le XIX[e] siècle, sera sans nul doute l'incomparable développement de la grande industrie. Il n'est pas d'époque où la production des richesses ait été plus active et plus incessante. Le monde économique s'est trouvé complètement transformé. Et comme il arrive de tous les changements qui atteignent le fond de l'économie sociale, cette métamorphose s'est opérée également à ses deux pôles, elle a renouvelé l'aspect autant que l'organisation intérieure des deux facteurs de la richesse, le capital et le travail.

Tout en tenant compte de leur développement parallèle, c'est l'évolution du travail que nous devons particulièrement éclairer. Lors donc que nous aurons vérifié ce fait historique, que l'école socialiste a eu l'honneur de signaler la première, et qui aujourd'hui est d'ailleurs manifesté, que l'industrie passant du simple au complexe, est devenue collective, nous aurons reconnu par là même au traivail moderne le caractère collectif.

I

Précédant nécessairement la division du travail, par où s'affirme le progrès, c'est l'agglomération qui apparaît à l'origine même de la grande industrie, et nous entendons par ce mot général d'industrie, en dehors de toute classification particulière, selon l'économie classique, le concours des divers facteurs de la richesse en vue de la production.

Agglomération de capitaux, agglomération de travailleurs, historiquement celle-ci a précédé celle-là. La nécessité de la main-d'œuvre s'est fait sentir plus tôt que la nécessité du capital argent, et l'outillage perfectionné n'est dû qu'aux inventions d'une époque relativement récente. D'autre part, dans la société antique, la qualité servile du travail ôtait à celui-ci sa plus grande valeur ; cette valeur n'est apparue qu'à la suite d'une longue et radicale transformation, avec l'avènement du salariat libre. Se faisant d'une manière forcée, la réunion de plusieurs, de beaucoup de travailleurs

occupés à un même ouvrage, rendait inutile l'apport d'un capital considérable : le travail non rémunéré ne nécessitait point les prélèvements ni les réserves prévues par la comptabilité des entreprises modernes. C'est ce qui explique que tant d'œuvres colossales et qui sont parvenues jusqu'à nous aient pu être élevées en des temps où le capital argent était loin d'avoir acquis l'importance qu'il a de nos jours ; l'entretien nullement ruineux des hommes ; le prix modique d'un outillage primitif, les matériaux étant tirés du pays, voilà qui dut faciliter l'agglomération des travailleurs.

Effectivement, dans une première forme d'industrie, que nous appellerons de *construction* et dont le monde antique nous a laissé de grandioses souvenirs, l'importance du travail nous paraît plus grande que celle du capital. Aujourd'hui encore, dans l'industrie du bâtiment, si nous en excluons la construction de luxe, où l'art de l'architecte et le coût de matériaux rares balancent le prix de la main-d'œuvre, — c'est le nombre des ouvriers et la durée du travail qui chiffrent le plus dans les devis des entrepreneurs-maçons. Rien de plus naturel donc que l'agglomération des travailleurs y ait précédé l'appel en gros des capitaux. La nature de ces travaux, que Herbert Spencer appelle « extérieurs » et dont les produits ont une fin, a surtout amené cette concentration du travail. Les pyramides d'Egypte, les monuments de l'Assyrie ont été élevés par de très grands groupes de travailleurs. Les travaux publics des Grecs et des Romains, tels que la tentative de creuser un canal à travers l'isthme de Corynthe, la construction de l'aqueduc Marcien, du Colysée et des Termes ont occupé des multitudes. Non autrement les cathédrales du moyen-âge qui vit les corvées des cam-

pagnes. D'autre part, l'armement des galères, même des galères marchandes, se fit toujours par plusieurs centaines d'hommes attelés à la rame.

Il est vrai que l'organisation industrielle rappelle, en ses origines, l'organisation militaire. L'application de quantités d'hommes à une même tâche n'est pas, chez les anciens comme au moyen-âge, consentie ou volontaire ; elle est forcée ; le travailleur, c'est l'esclave, et plus tard le serf. Il est hors de propos ici de retracer la libération progressive du travail, depuis la forme inférieure de l'esclavage jusqu'au salariat de nos jours. Nous retenons ceci, que le travail en gros que Herbert Spencer appelle *combiné*, Karl Marx *social*, et qui se caractérise par l'agglomération des travailleurs et par la direction d'un maître, le travail collectif, en un mot, s'est produit dès la plus haute antiquité comme il se produit dans la grande industrie moderne. Libre, aujourd'hui, le travail a conservé et accrû son caractère collectif dans les entreprises semi-publiques des compagnies à capital commun, « partout où les travailleurs exécutent en corps le même genre de travail ». La construction des canaux, des routes et des chemins de fer en Angleterre et sur le continent nous en a offert des exemples.

On en dirait autant de l'industrie extractive et des mines. Au bout de la division du travail réalisée par les adjudications et les sous-adjudications, apparaît le groupe homogène des ouvriers occupés au même ouvrage ; sous la répartition en sous-groupes, sous la subdivision des chantiers, se montre l'unité active, un nombre déterminé d'hommes dirigés par un chef. « Ce

sont, dit *The life and labours of M. Brassey*, en dessous de la « sous-adjudication... où le nombre des hommes employés oscille entre cent et trois cents..., des travaux cédés en sous-entreprise par ces sous-entrepreneurs, un certain travail étant enfin confié à une escouade de dix à treize hommes ».

Si, dans cette première forme d'industrie, le travail s'est montré dès l'abord sous sa forme collective, il n'en a pas été ainsi dans l'industrie manufacturière ni dans l'industrie des transports. C'est là que s'est le plus développée l'activité moderne. Il y a loin de l'atelier familial où un patron, aidé de quelques ouvriers vivant sous son toit, s'asseyant à sa table (compagnons), fabriquait ou confectionnait, au moyen d'outils simples, les objets qui ne devaient servir qu'à une clientèle limitée et directe,— à l'usine de nos jours, occupant des centaines et des milliers de travailleurs ; aussi loin que de la chaise de poste et du roulage au chemin de fer. Suivant l'opposition chère à l'école socialiste et que nul encore n'a controuvée, la société du moyen-âge produisait surtout des *valeurs d'utilité*, c'est-à-dire des valeurs pour l'usage direct des producteurs ou de leurs maîtres ; elle s'en tenait à la production morcelée qui permet à un producteur de posséder son instrument de travail. La société capitaliste lui a succédé, qui produit surtout des *valeurs d'échange* ou marchandises destinées non pas à satisfaire les désirs des producteurs ou de leurs employeurs, mais à être portées sur le marché pour y être vendues avec le plus de gain possible. Les découvertes scientifiques, appliquées aux industries, les ont révolutionnées.

L'industrie est devenue, de morcelée, combinée et d'isolée, sociale. Retracer cette évolution n'est pas notre

objet. Qu'il nous suffise de rappeler comment la corporation, cette institution du métier, qui reliait surtout toutes les forces vives de la production, ne fit rien pour développer l'industrie, et qu'au contraire, elle en entrava longtemps le progrès par ses formes restrictives et surannées.

Ce n'est qu'en échappant au réseau de ses règlements, dans la seconde moitié du XVIII[e] siècle, que la production put acquérir le caractère de gros. Limitation des métiers, du nombre des tisserands et des apprentis, voilà par exemple ce qui retarda le progrès du tissage. Il fallait la migration dans les faubourgs ou dans les villes libres pour qu'un nombre de travailleurs plus grand que ne le permettaient les corporations fût employé ; et les établissements fondés de la sorte ne furent jamais qu'une exception. La manufacture naissait en dehors de la corporation, grâce au privilège. Et c'est à elle qu'est due la grande industrie.

Ici, en effet, le travail n'est devenu *collectif*, n'a atteint à une importance de gros qu'à la suite de l'industrie elle-même. Nous avons vu qu'au contraire la construction et l'extraction sont essentiellement du travail aggloméré. Pour l'industrie manufacturière et les transports, ce n'est pas le travail qui leur confèrera le caractère de gros. Le machinisme lui-même, application des découvertes scientifiques, sera l'œuvre — ou l'effet — d'une cause générale : la mobilisation du capital. L'accumulation de biens opérée par le bourgeois, en dehors des propriétés immobilières, apanage de la société féodale, s'est faite lentement ; quand elle atteint un certain degré, la grande production commence. Le travail n'a point de pouvoir d'achat, il n'est qu'une richesse en puissance ; le capital seul peut acquérir les matières

premières, généralement coûteuses, et l'outillage, de plus en plus compliqué ; seul il peut assumer les risques de fabrication, assurer les débouchés. C'est avec les grands fabricants, possesseurs de fortes réserves, que nous voyons paraître les premiers groupes importants de salariés. Depuis, l'accroissement des capitaux n'a fait qu'accroître l'importance des masses ouvrières par eux employées. De plus en plus la concentration des salariés par rapport à une industrie donnée, une localité déterminée, a suivi la concentration de l'argent sinon dans les mêmes mains (c'est la thèse socialiste, et nous savons qu'elle n'est pas justifiée), du moins dans les mêmes branches de production, dans tel ou tel établissement... Le XIX[e] siècle a vu surgir, en face des grandes sociétés financières, sociétés en nom collectif, sociétés en commandite, surtout en face des sociétés anonymes, les groupes compacts des ouvriers. Et cette concentration est l'œuvre du capital.

Comment s'est effectuée cette concentration ? De même que l'industrie, en passant du simple au complexe. Comme dit Herbert Spencer (1), « avant d'organiser des unités, il faut les rassembler », et dans l'évolution de l'industrie « la simple intégration précéda la différenciation et la combinaison ». Il commença par se former des groupes peu importants ; au fur et à mesure que, soit par la migration dans les villes libres comme en Angleterre, soit grâce au privilège royal comme en France, les fabricants purent s'adjoindre un nombre plus grand d'ouvriers et d'apprentis que ne le consentaient les règlements corporatifs, ces sortes de cellules élémentaires grandirent, ces noyaux acquirent de l'im-

(1) Herbert Spencer « Les Institutions professionnelles et industrielles », p. 412.

portance. Unité par unité, fabrique par fabrique, usine par usine, il s'est formé un véritable monde ouvrier. Aujourd'hui, ne sont pas rares les établissements occupant de deux mille à cinq mille hommes.

A cette intégration extérieure répond l'intégration interne au dedans de chaque fabrique. Là il y eut, au début, réunion anonyme, inorganique, inconsciente, d'un nombre d'ouvriers déterminé. Tant de métiers, tant d'hommes. Aucune classification, aucune mise en valeur de cette force multiple de travail : en un mot, pas de combinaison. Dans cette phase primitive, chez nous sous Louis XV, dit Levasseur (1) : « Il semble que les grands établissements servaient plutôt à rassembler les ouvriers sous le même toit qu'à unir systématiquement leurs efforts pour l'accomplissement d'une même fin, pour un meilleur rendement du travail ». Aujourd'hui même, dans certaines industries se rattachant principalement au vêtement, telle que le tissage et la filature de la soie, la chaussure, l'habillement, etc., où survit encore la forme primitive de l'atelier familial, cette intégration est loin d'être accomplie, l'industrie à domicile n'est pas près de disparaître entièrement.

Cette première forme d'intégration dans l'industrie manufacturière réalisait donc un progrès considérable. Par là, le travail s'acheminait à devenir *collectif*.

---

(1) « Histoire des classes ouvrières avant 1789 ».

II

L'avènement du travail en gros accompagnant la grande industrie vint se heurter, à la fin du XVIII[e] et à l'aurore du XIX[e] siècles, à une opposition frappante, dans l'état social et dans les lois. Au moment où, sous l'impulsion des inventions scientifiques et de leurs applications à l'industrie, grâce à la mobilisation des capitaux et à l'ouverture des débouchés nouveaux, se développe la grande production, les rapports entre l'employeur et les employés sont bouleversés dans leurs bases mêmes. La société nouvelle qui vient de naître, qui va naître avec la grande industrie, brise la règle étroite qui enserrait la société ancienne. Les corporations englobant maîtres et compagnons, patrons et ouvriers, les assujettissant à des prescriptions communes, fixant à priori et sanctionnant leurs rapports, et qui étaient tombées depuis quelques années en décadence, sont supprimées. Un nouveau droit industriel est instauré, qui règlera une société non encore formée, des rapports à peine établis et qui vont aller en se modifiant. Le lien corporatif dénoué, on se confie, on se livre à la liberté ; mais à une liberté singulièrement étroite, à une liberté particulière, qui, ailleurs utile et féconde, va devenir dans les rapports industriels nouveaux entre ouvriers et patrons la cause d'infinis conflits et d'un véritable malaise. La liberté individuelle du travail est proclamée, l'on sait, et nous allons rappeler succinctement avec quels fruits.

Certes, en tant que réaction contre l'étroit privilège et la réglementation abusive des corporations, leur

suppression et la proclamation du droit individuel s'imposaient. Il n'était que juste de considérer le droit de travailler, avec Turgot (préambule de son édit de 1776), comme « la propriété de tout homme », car « cette propriété est la première, la plus sacrée et la plus imprescriptible de toutes ». En France, des hommes éclairés et généreux, reprenant l'idée de Turgot, d'abord dans la nuit du 4 août, suivant M. Levasseur (1) et Lujo Brentano, puis par la loi des 2-17 mars 1791 et, dans le préambule de la Constitution, décrétaient : « Il n'y a plus ni jurandes ni corporations de professions, d'arts et métiers ». La loi Chapelier des 14-17 juin 1791 interdisait d'une façon absolue le rétablissement de tout groupement professionnel.

En Angleterre, les *act* de 1799 et de 1800, ceux de 1816 et de 1824 achevaient l'œuvre de liberté et permettaient aussi à l'artisan d'exercer une autre occupation que celle où il avait fait un apprentissage, et lui donnaient la liberté entière d'émigrer.

On émancipait le travail, jusque-là assujetti à la plus accablante tutelle. Et déjà les compagnonnages, associations d'ouvriers et d'apprentis en vue des voyages professionnels, du « tour de France », avaient aidé à sa libération.

Mais libéré d'un côté, le travail allait être soumis à une entière, à une absolue dépendance à l'égard du capital, qui au début du XIX[e] siècle transforma le monde économique. Individuellement libre, pouvant théoriquement se consentir ou se refuser, débattre ses conditions, fixer sa journée, le travailleur était privé de

---

(1) Levasseur. « Histoire des classes ouvrières depuis 1789 jusqu'à nos jours ». T. I. p. 112.
Lujo Brentano. « La question ouvrière », p. 33.

ce droit, dès qu'il dépassait la limite strictement personnelle. La loi Chapelier dans son article 2, visant les ouvriers aussi bien que les patrons, leur défendait de « nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, de tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. » Et l'article 4 : « Si, contre les principes de la liberté et de la constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des délibérations ou faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, lesdites délibérations ou conventions, accompagnées ou non du serment, sont déclarées inconstitutionnelles, attentatoires à la liberté et à la Déclaration des droits de l'homme et de nul effet »..... Suivaient les pénalités. Est-ce que la loi interdisait aux ouvriers et compagnons d'un *article* quelconque d'avoir des rapports communs, de se trouver ensemble ? » Non pas ; « lorsqu'ils se trouveront ensemble », prévoit l'article 2, ils ne pourront faire aucun acte collectif légal ; et quelle loi eût pu interdire de « se trouver ensemble ? » En un mot, la Constituante veut assurer ici, comme dans toutes les branches d'activité, le libre jeu des initiatives individuelles. Elle rend le contrat de travail, individuel entre l'ouvrier isolé et le patron isolé. C'est ce qu'on appela d'un terme qui fait image, le « tête à tête forcé ».

« Cela était fait en vue de la petite industrie, pense M. Marc Sauzet (1), et se défendait fort bien. Le patron et ses quelques ouvriers sont sur un pied d'à peu près

(1) « Essai historique sur la Législation industrielle de la France ». Revue d'Economie politique 1892.

égalité, que viendrait rompre une entente soit entre les ouvriers soit entre quelques patrons ». Dans l'esprit des législateurs de la Révolution cela devait être un bien. En fait, ce n'était là que la consécration légale d'un état économique qui, déjà modifié considérablement par la manufacture, allait se transformer entièrement ; c'était une législation du passé. La grande production déjà née s'étend d'une façon générale quelques années après et la loi de liberté individuelle, renforcée par les prescriptions restrictives du Code pénal va se trouver arriérée.

Les conséquences de cette antinomie, la pratique ne tarda pas à les révéler. Elles furent des plus douloureuses. D'abord la machine. Remplaçant un grand nombre de bras, elle causa de fréquents et prolongés chômages. L'offre de travail abondant sur le marché, ce fut la terrible concurrence des bras, amenant la baisse des salaires. Devant la machine puissante et délicate le travail devint passif ; il ne fut plus que contrôle, surveillance, entretien. L'artisan réduit à servir la machine devint un manœuvre.Non seulement ce fut là une cause d'abaissement intellectuel et moral, mais l'homme vigoureux, expérimenté et habile inutilisé, put être remplacé par la femme et par l'enfant. Nouvelle cause de concurrence et de réduction des salaires. A cette diminution du produit du travail pour l'ouvrier correspondait l'augmentation qu'on lui demanda de bonne heure dans la productivité ; pour amortir ou désintéresser les avances nécessitées par l'installation onéreuse des machines, le patronat poussa à la surproduction, par conséquent au surtravail.

Les enquêtes entreprises par les gouvernements sous la pression de l'opinion publique depuis l'enquête anglaise de 1816 ont révélé les malheurs de cette époque : « des journées et des nuits de travail démesurément

longues, un travail excessif pour les femmes et les enfants, nulle garantie contre les accidents, aucune liberté laissée à l'ouvrier » (1). En France, avant la loi de 1841, M. Villermé relevait que dans l'industrie de la laine et du coton les enfants restaient debout 16 à 17 heures par jour, dont 13 dans une pièce fermée, sans presque changer de place ou d'attitude. Les femmes employées dans les usines fournissaient d'après la Commission d'enquête belge de 1886, jusqu'à 13 et 15 heures de travail par jour. Et l'on ne sait combien d'enfants sont morts de ces 15 à 18 heures de travail journalier dans la suffocante odeur de la laine. Enfin la surproduction se heurtant à des crises, dues aux guerres, aux relèvements de tarifs douaniers, aux nouvelles inventions, les faillites des patrons entraînèrent souvent la misère de plusieurs centaines et même de milliers de salariés. Le paupérisme est né de l'industrialisme.

C'était là la conséquence fatale de l'évolution industrielle. « Dans le cours du progrès social, dit avec une sombre éloquence Herbert Spencer, il semble que des parties plus ou moins considérables dans chaque société soient sacrifiées à l'avantage de la société dans son ensemble. Dans les temps anciens, ce sacrifice prend la forme de mortalité lors des guerres chroniques pendant la lutte pour l'existence entre tribus et nations ; plus tard ce sacrifice prend la forme de la mortalité qui résulte de la lutte commerciale et de l'ardente concurrence qu'elle entraîne. Dans les deux cas, il y a consommation d'hommes au bénéfice de la postérité... » Cette considération supérieure atténuera

(1) Paul Deschanel. « La Question sociale », p. 222.

ce qu'il y a de volontairement cruel dans la définition donnée à la commission d'enquête belge de 1886 par le représentant d'une société anonyme austro-belge : « la science industrielle, tranchait-il, consiste à obtenir d'un être humain la plus grande somme possible de travail utile en le rémunérant au taux le plus bas ». Et d'ailleurs, l'excès de souffrance dont s'est plainte la classe ouvrière n'a pas été sans appeler, variés et souvent contradictoires, de nombreux remèdes, entre autres, l'intervention de la loi, — nécessaire ainsi limitée — dans le but de sauvegarder les faibles, les femmes, les enfants.

Quelque aient été d'ailleurs les remèdes proposés, le mal tirait sa cause de l'inégalité où se trouvaient les deux parties présentes au contrat de travail, le patron et l'ouvrier. Dès la fin du XVIII[e] siècle, le grand apôtre lui-même de la liberté industrielle, Adam Smith, signalait dans un passage célèbre cette inégalité : (1) « Il n'est pas difficile de prévoir lequel des deux partis dans toutes les circonstances ordinaires de la vie doit avoir l'avantage dans le débat et imposer forcément à l'autre toutes ses conditions... Dans toutes les luttes, les maîtres sont en état de tenir ferme plus longtemps. Un propriétaire, un fermier, un maître fabricant ou marchand pourraient, en général, sans occuper un seul ouvrier, vivre un an ou deux sur les fonds qu'ils ont amassés. Beaucoup d'ouvriers ne pourraient subsister sans travail une semaine, très peu un mois et à peine un seul, une année entière. A la longue il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci du maître, mais le besoin du premier n'est pas si pres-

(1) Adam Smith. « Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations ». Ed. 1843 T. I. p. 86.

sant ». Théoriquement libre, et à l'égal du maître, fort de son droit de consentir ou non sa force de travail, en fait l'ouvrier isolé fut longtemps obligé de se ranger aux conditions du patron. Il l'est encore aujourd'hui dans les métiers où l'évolution n'a pas été aussi sensible que dans la grande industrie vers le travail en gros. Là était le remède, dans le travail lui-même, qui apparemment causait tout le mal. On l'a cherché longtemps en dehors, dans des interventions étrangères plus ou moins arbitraires, plus ou moins efficaces. Le travail collectif, conséquence de la grande production, contenait en germe ce qui, dans le débat, presque dans la balance du contrat de travail, allait rétablir l'égalité méconnue, ou pour le moins réaliser l'équilibre.

Le travail collectif, antinomique du contrat individuel, a engendré le contrat collectif.

III

Et d'abord, au travail aggloméré, au travail d'unités non coordonnées, succéda peu à peu le travail collectif, qui prit à la fois la forme et l'esprit d'une organisation indépendante. Ce fut l'œuvre de la division du travail. Après l'intégration des individus, réunis en nombre sous le même toit, dans le même atelier, sur le même chantier, dans la même usine, ne tarda pas de se faire jour la mise en œuvre rationnelle et utile de ce nombre d'hommes.

Cela se fit autour de l'instrument de travail. D'abord la machine, occupant plusieurs mains, ensuite le même moteur, — d'abord hydraulique, puis à vapeur, enfin

à l'électricité — actionnant plusieurs machines, permit de les assembler longtemps autour de la même besogne et combina leurs efforts. Leur différenciation suivit : à chacun sa part de travail, suivant sa spécialité ou son aptitude. La raison en est connue : la facilité, la rapidité, l'excellence de l'exécution. L'exemple fourni par Adam Smith, de l'épingle passant à travers les mains de dix huit ouvriers est demeuré classique. La manufacture qui succédait à l'atelier familial a généralisé ce procédé, la grande production a de plus en plus divisé le travail. C'est ce que Karl Marx, qui l'a très finement analysée, appelle la multiplication de la force productive du travail (1). « Dès que le travail parcellé devient fonction exclusive, écrit-il, sa méthode se perfectionne. Quand on répète constamment un acte simple et que l'on concentre l'attention sur lui, on arrive peu à peu par l'expérience à atteindre l'effet utile voulu avec la plus petite dépense de force. Et comme toujours diverses générations d'ouvriers vivent et travaillent ensemble dans les mêmes ateliers, les procédés techniques acquis, ce qu'on appelle les ficelles du métier s'accumulent et se transmettent. La manufacture produit la virtuosité du travailleur de détail. »

Or, quelles sont les modifications opérées dans les rapports industriels entre le capital et le travail par la division du travail ? dans quelle situation le travail se trouve-t-il à l'égard du capital ? Nous omettons les griefs individuels, opposés à celui-ci, le surmenage, l'automatisme, la dépression physique exercée sur l'homme, la diminution de sa valeur d'artisan ; nous

(1) Le Capital, traduction française, page 147 et suivantes.

ne considérons que l'ensemble, « le mécanisme vivant de la manufacture », comme dit Marx, le « travailleur collectif qui n'est composé que de travailleurs parcellaires ».

En prenant pour guide Karl Marx lui-même, dans sa subtile et profonde analyse de la coopération (Chapitre XIII, quatrième section, Tome I, du Capital) nous aboutirons à une conclusion différente en ceci surtout qu'elle dépasse la sienne.

A ce point de l'évolution industrielle auquel nous sommes arrivés, on peut encore reconnaître avec Marx que « comme personnes indépendantes, les ouvriers sont des individus isolés qui entrent en rapport avec le même capital,mais non entre eux (1)».C'est la première phase des relations du capital et du travail dans la grande industrie. Les ouvriers prennent isolément contact de l'atelier qui les emploie. « L'ouvrier, dirons-nous encore avec Marx, est propriétaire de sa force de travail tant qu'il en débat le prix de vente avec le capitaliste, et il ne peut vendre que ce qu'il possède, sa force individuelle. Ce rapport ne se trouve en rien modifié parce que le capitaliste achète cent forces de travail au lieu d'une ou passe contrat non avec un, mais avec cent ouvriers indépendants les uns des autres, et qu'il pourrait employer sans les faire coopérer. Le capitaliste paie à chacun des cent sa force de travail séparée, mais il ne paie pas la force combinée de la centaine ». Observation profonde et originale d'un fait vrai ; nous y reviendrons. Mais cela n'a lieu que dans la première phase des rapports industriels, à l'origine de la grande production. Les ouvriers sont entrés isolément à

(1) Karl Marx. « Le Capital ». Trad. franç. franç. p. 142.

l'usine. Là l'organisation déjà existante s'empare d'eux, en fait, grâce à la division du travail, des rouages différenciés. Ils semblent divisés et absorbés. Non seulement ils paraissent devoir demeurer isolés, confinés à la surveillence d'un outil, d'une machine, d'un moteur, mais leur personnalité semble vouée, dans ce petit monde qu'est l'usine moderne, à l'émiettement, à la pulvérisation. Proudhon l'a redouté, et a poussé le cri d'alarme. La personnalité de l'ouvrier est annulée ! « La question est de savoir comment la société satisfera à la justice en empêchant la dépravation des classes ouvrières. » (1).

Mais la division du travail n'est pas un but à elle même ; elle n'est qu'une forme perfectionnée d'organisation. Au-dessus d'elle, reliant les différents efforts individuels, combinant les différents rôles particuliers, donnant une valeur propre à l'ensemble, est ce que Spencer autant que Karl Marx appellent la *coopération*. Chacune des modifications apportées à l'objet fabriqué n'est qu'un moment de la fabrication qui ne se démembre que pour plus s'activer et se parfaire et se recomposer immédiatement. Pour reprendre l'exemple-type, l'épingle, elle n'est achevée qu'au bout des dix-huit opérations par quoi elle est passée ; à la dix-septième ce n'est pas encore l'épingle. Or, ce travail de coordination ne peut avoir lieu que d'un établi ou d'un banc à un autre ; il ne serait pas, ou serait très lent, très espacé, et manquerait son but, s'il fallait faire passer l'objet en fabrication d'un bâtiment ou d'un établissement à un autre. Cette reconcentration dans le travail suppose la présence, dans le même atelier, autour du même établi ou à des établis rapprochés,

(1) Proudhon. « La Justice dans la Révolution ». t. 1er, p. 563.

d'une masse — organisée cette fois, bien qu'apparemment divisée — de travailleurs. La réintégration des procédés du travail met les ouvriers en rapport non seulement avec le patron, mais entre eux.

Cet effet de reconstitution, d'où sort ce qu'il dénomme la force collective du travail, est attribué par Karl Marx à la puissance propre du capital. Le lien entre les fonctions individuelles des ouvriers, dit-il, leur unité comme corps productif, se trouvent en dehors d'eux, dans le capital qui les réunit. Leur coopération ne commence que dans l'acte de travail. Voilà les faits. Suivent des conclusions tendancieuses : là, dit Marx, ils ont déjà cessé de s'appartenir. Dès qu'ils y figurent, ils ne sont qu'une forme particulière d'existence du capital. La force productive que des salariés déploient, en fonctionnant en tant que travailleur collectif, est par conséquent force productive du capital. L'observation est juste, la déduction ne l'est point. De toute évidence Marx, parti en guerre contre le capital, veut désavouer sa force productive : ce qui « semble être » cette force dont le capital serait doué par nature, ajoute-t-il, c'est tout uniquement la force sociale du travail. Ce n'est qu'apparence, due aux deux raisons qu'il a énoncées, d'abord « parce que la force sociale du travail ne coûte rien au capital », ensuite « que le salarié ne la développe qu'après que son travail appartient au capital ; d'ailleurs entre les mains du capital, cette socialisation du travail n'en augmente les forces productives que pour l'exploiter avec plus de profit ». (1).

S'il est fondé que la coopération ne commence que dans l'acte de travail, c'est au travail collectif lui-même

(1) Karl Marx, loc. cit. p. 145.

qu'il faut reporter cette « force sociale » du travail ; l'attribuer au capital, c'est confondre l'effet et la cause. Le rôle du capital, Karl Marx lui-même le définit plus haut : « L'emploi simultané d'un certain nombre de salariés dans le même atelier est donné avec l'existence même du capital et se trouve là comme résultat historique des circonstances et des mouvements qui ont concouru à décomposer l'organisation de la production féodale. « Le mode de production capitaliste se présente donc comme nécessité historique pour transformer le travail isolé en travail social » (1).

Voilà quant à la cause mise en lumière par Marx, et, pensons-nous, d'une manière incontestable. L'effet en est tout autre. Le lien entre les fonctions individuelles des ouvriers employés dans la même usine se trouve non pas « en dehors d'eux, dans le capital qui les réunit », mais par suite de la division et de sa successive recomposition, dans le travail qui les occupe, — en eux mêmes. Visiblement, ces ouvriers sont entrés en rapport entre eux.

Là ne s'arrêtent pas les effets de la division du travail. Si nous considérons non plus les ouvriers d'une même usine, mais ceux du même métier, répartis dans les établissements similaires, concurrents ou non, qui sont réunis — nous savons en vertu de quelles causes — dans la même zône ou dans la même région, nous allons les voir entrer en rapports fermes et suivis. Ils sont indépendants cette fois-ci du capital par lequel ils sont employés, mais bien toujours reliés à leur travail ou à leur spécialité dans la mesure qu'ils vont l'être entre eux. Nous voulons parler des rapports professionnels, des liens corporatifs.

(1) Karl Marx, loc. cit. p. 145.

Ces liens se sont établis entre les ouvriers du même groupe de travail, de la même usine à raison de la similitude des occupations. Ils s'établissent sur une plus grande étendue entre les ouvriers similaires, d'abord dans la même ville, ensuite dans les centres industriels voisins, jusqu'à embrasser la profession tout entière.

Cela encore est l'œuvre de la division du travail. En effet, dit Marx, « elle reproduit et pousse jusqu'à l'extrême la séparation des métiers, telle qu'elle l'a trouvée dans les villes du moyen âge..... Sa tendance à transformer le travail parcellé en vocation exclusive d'un homme sa vie durant répond à la propension des société anciennes à rendre les métiers héréditaires, à les pétrifier en castes, ou bien, lorsque des circonstances historiques particulières occasionnèrent une variabilité de l'individu incompatible avec le régime des castes, à ossifier du moins en corporations les différentes branches de l'industrie ». (1).

Mais, à elle seule, cette solidarité latente tend à relier, plutôt qu'elle ne relie effectivement les ouvriers entre eux. Et il reste à expliquer ce qui en assura le développement au cours du XIX[e] siècle. Préparée par la division du travail et par le régime même de la grande industrie, ce fut la communauté des intérêts ouvriers, et la séparation de ceux-ci d'avec les intérêts patronaux.

---

(1) Karl Marx, loc. cit. p. 147.

CHAPITRE II

COMMENT S'EST FORMÉ ET SE FORME LE CONTRAT COLLECTIF.

I. Le groupement professionnel. — II. Son intervention au contrat de travail. — III. Idée générale, principe du contrat collectif. — IV. Extension du contrat collectif à l'ensemble des employés et des employeurs de la profession. — V. Les parties en présence au contrat collectif.

I

Sous l'ancien régime industriel des corporations il n'y avait pas eu une vraie communauté d'intérêts entre les apprentis et les compagnons du même métier, employés par les différents maîtres. Ceux-ci n'étaient pas en conflit entre eux et solidarisaient au leur l'intérêt de leurs subordonnés. Lorsque, la corporation brisée, la concurrence livra les anciens maîtres à la guerre industrielle, la solidarité des ouvriers avec eux n'en fut pas plus accrue, et la solidarité des ouvriers entre eux, seule, s'en trouva augmentée. Pourquoi ?

Déjà, à la fin de l'histoire corporative, les unions de compagnons et d'apprentis, les compagnonnages,

avaient scindé leur cause de celle des maîtres. Les révoltes, les grèves n'avaient pas été rares. La suppression des corporations, dernier lien obligatoire qui retenait ensemble ces parties du corps industriel, acheva de séparer les maîtres et les ouvriers. Soucieux, d'après les conseils de Rousseau et d'Adam Smith qui prônaient la libre activité individuelle, de n'avoir affaire qu'à l'ouvrier isolé, afin d'éviter le retour de ces rébellions collectives que le législateur de 1791 et de 1803 redoute évidemment, le maître français et anglais, devenu le patron ,affecta d'ignorer la force collective du travail. Les ouvriers ne furent pas dupes de la manœuvre et serrèrent les rangs. Mais au fur et à mesure que grossissait le groupe des ouvriers employés par le patron, l'espoir quittait celui qui, sous l'ancien régime avait pu le caresser et vu se réaliser fréquemment, d'atteindre par le talent et l'assiduité, au patronat. L'histoire du siècle qui vient de finir prouve, il est vrai, que la plupart des petits patrons et grand nombre de gros patrons sont tirés de la classe inférieure, ou mieux se sont fait jour grâce au travail, étant partis de l'échelon le plus bas. Par suite de la mouvance des classes décrite par P. Leroy Beaulieu, (1) la bourgeoisie dirigeante d'aujourd'hui, c'est, en majeure partie, le prolétariat d'hier. L'exemple des milliardaires américains, issus des emplois les plus humbles paraît péremptoire. L'auteur de l'*Empire des Affaires*, Andrew Carnegie ne débuta-t-il pas comme garçon de bureau, ne tint-il, avant que de manier la plume, le balai ? Mais il reste aujourd'hui encore que la proportion est faible entre cette élite, arrivée à la tête de la société par un

(1) P. Leroy-Beaulieu. « Essai sur la répartition des richesses ».

concours de circonstances d'où quelques-uns veulent exclure mais où certainement il ne faut pas compter uniquement la volonté — et la grande masse d'intelligence, de force et d'aptitude moyennes, qui travaille obscurément dans les vastes usines et vit à peu près inconnue des employeurs dans les faubourgs populeux. Cette multitude a senti dès les débuts de la moderne société industrielle, l'immense distance qui la séparait du patronat.

Celui-ci voulut-il maintenir ses rapports d'antan avec son personnel ? Sauf de rares exceptions, il ne le put. Un patron ne peut pas connaître individuellement des centaines d'ouvriers. De leur côté ceux-ci ignoraient, pour le voir fort peu et même jamais, le patron. A plus forte raison, la société financière, maîtresse des capitaux, premier moteur de l'usine, demeura inconnue aux ouvriers. Où s'adresser pour porter directement à l'employeur, par dessus les mandataires subalternes, les réclamations, les desiderata, les vœux ?... « Là-bas. Où était-ce, là-bas ? Paris sans doute. Mais ils ne le savaient pas au juste, cela se reculait dans un lointain terrifiant, dans une contrée inaccessible et religieuse. Quand le directeur parlait, c'était cette force qu'il avait derrière lui, cachée et rendant des oracles (1) ».

II

C'est surtout en vue de la défense que la communauté des intérêts provoqua l'action combinée des ouvriers en tant que facteur indépendant de la produc-

(1) E. Zola. « Germinal », p. 248.

tion et, comme tout mouvement économique engendre une action politique, en tant que classe séparée.

Rappelons-nous, en effet, la situation lamentable au physique et au moral, dans laquelle se trouva l'élément ouvrier au moment où naissait la grande production. La plus longue journée de travail pour le salaire le plus bas, voilà à quoi nous avons résumé la loi des salaires des origines. La concurrence que se faisaient entre eux les ouvriers redoublait les effets funestes de la concurrence entre les fabricants. Le besoin d'améliorer le sort de chacun provoqua l'œuvre commune. Les ouvriers sentirent confusément le besoin d'enrayer entre eux la concurrence. Isolés, que pouvaient-ils contre le patron ? rien ; tandis que, groupés, devenus un faisceau, non seulement l'anonymat leur était une sauvegarde, mais il n'était plus donné à l'employeur de les remplacer d'un jour à l'autre. L'exemple des maîtres associés dans la corporation ou dans les ghildes anciennes, les conseils d'anciens maîtres déchus au rang d'ouvriers, des petits patrons ruinés par la grande industrie aidèrent aussi à l'éclosion des associations de défense. Plus tard le stimulant puissant de l'exemple du patronat groupé décuplera son efficacité, lorsque, autrement formidables que les personnes, les capitaux des maîtres s'associeront dans les sociétés en commandite et anonymes.

C'est sur les bases des anciennes corporations d'artisans, ouvriers ou compagnons, que s'organisa la résistance. L'Angleterre, où se développa d'abord la grande production, compte dès le XIV^e^ siècle les associations d'ouvriers, formées en vue de s'opposer aux exigences patronales. D'abord dans l'industrie de la laine ; ensuite chez les tanneurs, les charpentiers, les tuiliers, les corroyeurs. Or, l'association primitive avait eu à

lutter autant contre les ghildes patronales d'où elle se trouvait exclue que contre l'Etat, qui prit de bonne heure des mesures restrictives à son encontre. Depuis le statut 33 d'Edouard 1er st. 1 (1305) déclarant coupables de « conspiration tous ceux qui se confédèrent ou se lient par un serment, une convention ou une autre alliance, tendant à obtenir une augmentation de salaires, à en fixer le taux, à diminuer les heures ou la durée du travail, à diminuer la quantité du travail ou à régler et contrôler les conditions des fabriques, industries, commerces de toute nature ou leur administration,et à entraver les ouvriers dans leur travail», jusqu'aux statuts de Georges 1er (1720 et 1725), Georges II (1748-49 et 1755), Georges III (1799-1800), la série des lois interdisant l'association ouvrière en Angleterre prouve combien celle-ci, toujours frappée et toujours renaissante, et d'abord passagère, puis permanente, s'imposait pour la sauvegarde des intérêts ouvriers. Le même fait se vérifia un peu plus tard en France. Mais la loi pénale, employée à écraser les organisations naissantes, ne put atteindre son but. Les répressions entraînèrent des émeutes. La cherté des vivres et le manque d'ouvrage causé par les guerres ajoutèrent aux troubles. Les sociétés de secours mutuels fondées avant la fin du XVIIIe siècle ne canalisèrent point le mouvement ; en développant la solidarité ouvrière elles ne firent que lui donner plus de consistance, une conscience nouvelle. La première loi sur les fabriques, la Factory Act de 1801 et 1802, enhardit les ouvriers qui, par degrés, dans les cités où ils avaient droit de vote, se joignaient aux mécontents politiques. Les premières grèves violentes éclatèrent à cette époque, des attentats criminels furent commis, des procès intentés contre les ouvriers qui menaient le mouvement, et

aboutirent à des condamnations à l'amende et à la prison. Quoiqu'il fut interdit de s'entendre pour réduire les salaires aussi bien que pour les augmenter, il n'y eut pas d'exemple de poursuite intentée pour coalition contre les patrons.

Les enquêtes qui eurent lieu en 1817, 1818 et en 1824 finirent par entraîner en cette dernière année l'abrogation des lois sur les coalitions. A la suite d'une nouvelle enquête, en 1825, la loi fut amendée (st. 5 et 6 de Georges IV). Désormais, quoique la loi des maîtres et des serviteurs consacrant la liberté du travail fût maintenue en opposition avec la loi nouvelle,il était reconnu aux ouvriers le droit de créer des associations de protection mutuelle et de défense, à la seule condition de ne pas user de violences ni de menaces. Les associations qui étaient déjà nées et avaient grandi en secret, — la société consolidée des relieurs, née en 1692, celle des compositeurs de 1801, celle des fondeurs en fer de 1809, etc — prirent, au grand jour, un merveilleux essor. D'autres, sans nombre, furent fondées, grâce à la loi nouvelle. Ce fut la première et grande période légale de l'histoire des Trade-Unions.

La loi de 1825 ne reconnaissait toutefois que le droit de coalition. Les associations ouvrières tendant à restreindre la liberté du travail restaient illicites. Non reconnues comme sociétés légales, leur patrimoine n'était pas protégé, le détournement de leurs fonds ne tombait pas sous le coup de la loi. Le *Trade-Union Act* de 1871 remédia à cet état de choses, en leur reconnaissant, avec la légalité, le droit de posséder des biens et de citer en justice moyennant la seule formalité de l'enregistrement. Les dernières restrictions maintenues par la loi de 1871 tombaient, abrogées par les Labours Lavy et par l'effet d'un amendement, en 1876.

Un mouvement identique se produisit chez nous à la suite de la législation du Premier Empire, coïncidant avec l'avènement de la grande industrie. Des insurrections sanglantes comme celle des journées de Lyon, en 1813, (le métier Jacquart réduisant les ouvriers, les avait jetés à la rue dans la proportion de cinq sur sept), et celle des mineurs de Rive-de-Gier, en 1844, témoignaient des efforts tentés par les populations ouvrières pour sortir de l'état d'isolement. C'était là, comme en Angleterre, la manifestation révolutionnaire, primitive, violente et désordonnée, comme instinctive, de leur solidarité. Ailleurs, les anciens compagnonnages renaissaient dans l'ombre, en dépit des sévères pénalités de la loi. Soixante coalitions ouvrières étaient poursuivies chaque année. En regard, huit coalitions patronales. Pourtant, l'on a observé que les ouvriers ont seuls besoin de se réunir et de se concerter soit pour s'opposer à la baisse, soit pour amener la hausse des salaires. Car les patrons — acheteurs du travail — en offrent toujours le prix le plus bas ; sans compter la facilité qu'ont de se concerter quelques patrons, comparés à des centaines ou à des milliers d'ouvriers. Au surplus, le droit de coalition était pour les patrons, sinon un droit, du moins un fait toléré. Dès 1808, ils avaient groupé en un syndicat les industries du bâtiment. L'extraordinaire concentration des capitaux, des petits capitaux même, de l'épargne, aux mains des entrepreneurs des grands travaux et des grandes exploitations industrielles constitua, avons-nous dit, par l'effet de l'exemple, au même degré que l'éducation économique puisée aux sociétés de secours mutuels, un autre stimulant très actif de l'organisation ouvrière.

La législation n'adoucit ses rigueurs qu'en 1848. Le décret du 29 février sur la liberté d'association avait suscité la formation de nombreux groupements professionnels ; la loi des 11 octobre, 17 et 27 novembre 1849, tout en maintenant l'interdiction des coalitions, rétablit l'égalité entre l'employeur et l'employé (art. 414 nouveau, C. P.). La loi du 25 mai 1864, par laquelle l'Empire se faisait libéral, autorisa enfin le droit de grève et de coalition. La grève, jusque là instrument de guerre, moyen violent, répudié par la loi, est reconnu comme un droit : c'est le premier droit collectif que le législateur ait sanctionné. Mais la coalition éphémère, prenant fin avec le conflit qui l'avait motivée, ne suffisait plus aux groupes ouvriers, soit qu'ils se fussent formés à l'école de l'association, permanente encore qu'illégale, soit que la défense de leurs intérêts leur parût devoir être incessante et soutenue — ou n'être pas. 587 syndicats, patronaux et ouvriers, s'étaient fondés, durables, sur le droit de coalition passagère de 1864. La loi du 21 mars 1884, due à M. Waldeck-Rousseau, légalisait autant pour le passé que pour l'avenir la création des syndicats professionnels.

La même évolution peut être retracée dans tous les pays où la grande industrie est venue transformer le vieil état économique. L'histoire des « arbeiterverein » allemandes et des syndicats suisses et belges est écrite sur le modèle des Unions Anglaises. Il n'est que les Etats-Unis et l'Australie qui aient dû à leur naissance en plein industrialisme d'avoir réalisé d'emblée l'association ouvrière libre. L'Italie, ouverte il n'y a pas longtemps à la grande production, a déjà vu les « fasci », les *leghe di miglioramento e di resistenza* se développer de la forme transitoire illicite à la forme permanente

et autorisée et prendre une importance considérable ; et l'heure n'est pas loin où le syndicat italien sera à son tour légalement reconnu.

III

Grâce à la coalition, devenue permanente et légale, l'ensemble des ouvriers de l'usine et du métier a changé la face du contrat de travail.

Il en a modifié les conditions. Il y a rétabli l'égalité, ou pour mieux dire, l'équivalence des forces ; selon d'aucuns, il en aurait non pas assuré l'équilibre mais déplacé l'inégalité du côté opposé, en la rejetant du travail sur le capital.... Désormais, dans toutes les branches d'industrie, où la production a lieu par le travail en gros, et où, en même temps, les ouvriers sont arrivés à s'entendre, à se grouper, à réaliser dans une organisation propre la solidarité professionnelle, le contrat de travail est débattu et arrêté entre l'employeur, patron ou société patronale d'une part et, d'autre part, la collectivité des ouvriers. Comme on le dit, le *contrat* de travail ou de salaire est devenu *collectif*.

Cette transformation du contrat de travail est-elle l'œuvre des unions, des syndicats, ou bien n'a-t-elle été qu'accompagnée par le mouvement syndical ? Est-ce bien grâce au syndicat que le contrat a pu évoluer de la forme individuelle à la forme collective ? La question a son importance historique ; sans instituer de débat, il nous suffira de remarquer quel précieux coefficient a été dans cette évolution l'organisation ouvrière professionnelle. Si au début du contrat collectif et aujourd'hui en-

core, dans quelques pays, il s'est produit la substitution du groupe aux unités ouvrières en dehors des syndicats, l'on est admis à reconnaître l'action proche ou lointaine, bien que latente, de ces derniers. Là où il n'existait pas d'Union et où pourtant il s'est manifesté un contrat collectif, la masse ouvrière était mûre pour l'organisation professionnelle ; la formation du groupe en vue du contrat a amené la constitution en vue de la défense de tous les intérêts généraux ou particuliers de la profession tout entière.

Mais cette avance de l'organisation particulière en vue du contrat sur l'organisation générale professionnelle n'a pu être qu'une exception. Le plus souvent, de même que la coalition temporaire a précédé le syndicat permanent, de même la coalition a groupé d'abord les ouvriers d'un ou de quelques ateliers similaires avant que de s'étendre à tout un métier. De même encore c'est d'abord l'ensemble des ouvriers d'une équipe, puis c'est la réunion des ouvriers d'une usine, puis c'est la réunion des ouvriers de plusieurs établissements, enfin c'est la fédération des ouvriers de la profession, fédération soit régionale, soit nationale et même internationale, qui a prétendu au droit d'intervenir au contrat au nom de tous les ouvriers intéressés. Or, cette intervention n'a été d'abord que temporaire, limitée aux conditions de travail en question. Plus tard, le groupement professionnel, solidement constitué et permanent, a demandé soit de passer lui-même périodiquement le contrat avec l'employeur, soit de veiller d'une manière constante à son exécution.

Le contrat collectif a donc évolué parallèlement à la représentation de la classe ouvrière ; on peut dire de lui qu'il a passé à travers la coalition pour aboutir au

syndicat. A coup sûr c'est pour intervenir collectivement au contrat, que les ouvriers ont formé leurs organisations. Acculés par la situation économique à la résistance, comment auraient-ils pu la réaliser sans être nombreux, le plus nombreux possible, et fortement encadrés ? De là toute une organisation intérieure très serrée et portée nécessairement à une sorte de despotisme, que nous aurons à examiner. Nous bornant pour l'instant aux relations extérieures des employés avec leurs employeurs, qui ne voit qu'en dehors de puissantes institutions professionnelles, les ouvriers fussent restés isolés ? Ils seraient restés partout désarmés, en dépit de coalitions passagères et de leurs groupements instinctifs, aussitôt dissous que formés. Non seulement les cotisations périodiques et accumulées, certaines subventions des pouvoirs publics, enfin plus d'un secours à eux alloué par des associations confraternelles allaient constituer le fonds de grève indispensable pour suppléer aux longs chômages volontaires, mais aussi une étroite discipline, l'éducation économique était nécessaire aux ouvriers pour rallier les hésitants et raffermir les apeurés.

Dans ce sens donc, l'Union a bien été l'instrument de la résistance. Celle-ci visant les conditions du contrat de travail, l'effort des syndicats a porté sur le contrat de travail, qui est devenu leur œuvre. Voilà comment l'histoire du contrat collectif à ses origines est liée à la formation des groupements ouvriers professionnels. A sa naissance, et jusqu'à un certain degré dans son développement, le contrat collectif de travail apparaît comme présenté et soutenu par le syndicat ouvrier (ou l'Union) et conclu par lui avec l'employeur ; il a un aspect nettement syndical. Au fond, il n'en demeure

pas moins un contrat de travail, et nous aurons à l'étudier comme tel, dans sa réalité propre. Nous verrons même, par la suite, qu'il tend à se dégager de son support historique, le syndicat ouvrier.

C'est au prix de bien des efforts et d'une lutte opiniâtre soutenue contre le patronat, contre les pouvoirs publics et l'opinion que le syndicat est parvenu à cette transformation du contrat de travail. Il lui a fallu se faire reconnaître comme représentant des ouvriers.

Sous l'empire du contrat individuel l'entrepreneur met le marché aux mains de l'ouvrier qui se présente à lui, et, si cet ouvrier refuse les conditions, il peut en embaucher d'autres qui les acceptent ; et si la main-d'œuvre vient à manquer sur place, il en demande au dehors.Il se défend donc instinctivement contre l'action combinée des ouvriers qui peuvent, par des accords intersyndicaux, empêcher qu'il ait recours à la main-d'œuvre étrangère, et par là lui imposer, à leur tour, leurs conditions. Aujourd'hui encore, là où le mouvement syndical n'a pas donné ses fruits, montré la force de conservation ou mieux de modération sociale qui est en lui et assuré, dans une certaine limite, les employeurs, ceux-ci se refusent à traiter avec l'ensemble de leurs employés, à plus forte raison avec les délégués des ouvriers du métier. Leur protestation est partout identique : nous ignorons le syndicat, nous ne voulons avoir affaire qu'à nos ouvriers individuellement. Mais en fin de compte, toujours le syndicat, lorsqu'il est fortement organisé, arrive à lier partie avec le patronat, à formuler les desiderata ouvriers. Il lui a donc fallu s'organiser fortement. Alors même qu'il échouait, soit parce qu'il n'était pas assez puissant, soit parce qu'il avançait des réclamations excessives, soit

par la faute de ses membres ou de ses chefs, il n'en obtenait pas moins sa reconnaissance de la part des patrons. Dans les pays où il n'a pas d'existence légale, le syndicat est parvenu à la longue à faire reconnaître son existence de fait.

Aujourd'hui, le patronat ne conteste guère aux syndicats le droit d'intervention.

Le moyen employé à cette fin a été et se trouve généralement partout le même. La grève a révolutionné, souvent à plusieurs reprises dans chaque branche d'industrie, le monde économique. Elle a suscité d'ardentes controverses entre ses défenseurs et d'irréductibles adversaires. On en a dénié la légitimité, même l'opportunité. Mais refuser collectivement le travail, faire chômer à la fois tous les ouvriers, ou le plus grand nombre d'entre eux, les syndicats n'ont pas trouvé une autre arme plus efficace, plus meurtrière aussi pour forcer le patronat à accorder les concessions réclamées. Légalisée un peu partout, la grève, du moins dans l'industrie privée, paraît être désormais un droit incontestable.

L'efficacité de la grève pour résoudre favorablement aux ouvriers le conflit industriel, les statistiques nous la montrent essentiellement variable, toute relative au nombre et à la cohésion tant des employés que des employeurs, de même qu'à la prospérité économique du pays, à l'état du marché. En général, le chiffre des succès est en raison directe de la cohésion ouvrière. En Angleterre, où le mouvement unioniste a atteint le degré le plus haut, on signale, de 1889 à 1898, sur 100 grèves 37, 6 succès pour 100, 33,02 succès partiels, et 29, 3 échecs seulement. En France, de 1890 à 1899, 18 succès pour 100, 43, 3 succès partiels, 38, 6 échecs.

Aux Etats-Unis, de 1881 à 1900, 35,02 succès, 16,72 succès partiels, 48,26 échecs (1). En gros, 60 à 70 grévistes sur 100 gagnent quelque chose à la grève. Mais nous n'avons pas à en retracer les effets désastreux.

Quels ont été, quels sont encore les résultats de la grève ? Nous n'avons à examiner ce point qu'au regard du contrat collectif. Indéniablement, de ce côté, la grève a porté ses fruits : la reconnaissance plus ou moins volontaire de la part du patronat, du syndicat et de l'Union. Dans la période de guerre le patronat se tiendra toujours en garde contre le syndicat et il ne traitera avec ses ouvriers que contraint et forcé, car il sent là l'adversaire, et il y voit la machine de guerre dressée contre lui. Mais l'admission de la collectivité ouvrière à la discussion du contrat est un fait accompli. Et il est arrivé à plus d'un patron qui se refusait à discuter avec ses ouvriers en bloc ou représentés, d'invoquer le respect d'un contrat collectif antérieur ; ainsi M. de Solages, dans la grève de Carmaux en 1900, se réclamait de la sentance arbitrale de 1892 (2).

Dans son « Essai sur la répartition des richesses » (3) Paul Leroy-Beaulieu admettait « que les grèves les plus heureuses sont celles qui ont pour objet non pas d'accroître la rémunération de l'ouvrier, mais de modifier certains arrangements..... dans l'organisation ou le payement du travail. » Et d'autre part, du côté des ouvriers, la grève a été une école d'entente et de solidarité ; heureuse, elle a raffermi leurs organisations ; malheureuse, elle les a approuvées. Mais victorieuse,

---

(1) Tableau annexé au rapport sur les « Labor Organisations » pour les Etats-Unis, 1901.
(2) Cité par Yves Guyot, « Les Conflits du travail », p. 19.
(3) Chap. XIV, p. 399.

elle réalisait le contrat collectif ; et alors même qu'elle échouait, elle leur montrait la nécessité d'arriver, fût-ce par une autre voie, au contrat collectif.

IV

La substitution du groupe collectif aux individus, voilà l'apport le plus clair du mouvement ouvrier. Ce groupement collectif, nous l'avons vu d'abord instinctif et révolutionnaire, de courte durée, aussitôt dissous que formé, prendre ensuite de la consistance, devenir permanent. Il se considère comme le légitime représentant des unités ouvrières auxquelles il donne un corps et même, on peut dire, une âme. Ce groupe collectif, union ou syndicat, c'est le travail organisé : s'il ne l'est pas, du moins il entend l'être ; il prétend surtout le devenir.

Pour assumer ce rôle, l'Union a dû nécessairement englober non seulement les ouvriers employés dans une même usine, mais encore et surtout les ouvriers occupés dans les usines similaires de la région. Plus loin encore, elle a dû embrasser jusqu'aux ouvriers du même métier de toute une région et de tout un pays. En suivant cette triple progression, l'Union se conformait à la loi de la concurrence. Point de défense possible sans l'intégration des petits groupes locaux en des groupes toujours plus étendus. Sortie de l'usine où elle est née, ce lui est une nécessité de régenter tout le métier, sous peine de faillir à son but, et de se voir déchue du droit de représenter les ouvriers.

En effet, quelque soit le point sur lequel ait à s'exercer la défense professionnelle pour faire aboutir une

revendication, l'Union doit exiger des employeurs le même traitement et les mêmes concessions. Il ne servirait de rien aux ouvriers de paralyser les déplorables effets de la concurrence entre eux, s'ils devaient se heurter à la concurrence entre les employeurs ; celle-ci ferait renaître celle-là. Or, en supposant les revendications des ouvriers d'une usine donnée admises, les autres établissements similaires de la région qui n'auraient pas eu à y souscrire se trouveraient dans une situation meilleure pour continuer la lutte. Payant moins de salaires ou travaillant quelques heures de plus, ils auraient vite pris le dessus, détourneraient à leur profit les commandes par la réduction des prix et l'importance de la fabrication ; l'établissement ayant fait des concessions à ses employés serait acculé à la ruine. Il en serait autant de la part des établissements de tout pays ; et la logique veut qu'il en soit encore ainsi de toutes les entreprises similaires dans les différents pays, la concurrence étant de sa nature illimitée et universelle. Logiquement donc, l'union ouvrière devrait être illimitée et universelle, en un mot internationale.... Nous verrons que c'est là l'un des buts qu'elle se propose, mais que c'est l'une de ses plus grosses difficultés. Déjà néanmoins des tentatives d'accords entre Unions de différents pays se sont fait jour, au moins en vue de la défense des intérêts communs. Lorsqu'une grève éclate dans un grand port (le port est lui-même un peu terre internationale), au sujet du chargement ou du déchargement des navires, à Marseille ou au Hâvre, par exemple, les dockers de Cette et de Dunkerque, ceux aussi de Gênes, Livourne et Naples et ceux d'Anvers se défendent à eux-mêmes, soit spontanément, soit sur l'invitation de leurs camarades français, de prêter

leur concours aux opérations boycottées. Ainsi agit du moins à son aurore, la solidarité internationale des ouvriers. (1).

Les organisations ouvrières ont la tâche d'étendre à tous les salariés les mêmes revendications, d'égaliser les conditions de l'industrie. Ce n'est pas proprement qu'en agissant ainsi, les ouvriers veuillent assurer à leurs camarades du dehors les améliorations qu'ils réclament, non ; ils veulent se les assurer à eux-mêmes. Du même coup, ils empêchent — quelquefois ils ne font que retarder — l'effondrement de l'établissement qui les occupe ; ils sauvegardent les intérêts du capital, qu'ils savent — ou qu'ils pressentent — intimément liés aux leurs. Leur philanthropie n'est pas en jeu, la solidarité dont ils font preuve n'est nullement volontaire ; elle est l'œuvre des faits et plus haute qu'eux.

Si les Unions ont contribué relativement tard à cette évolution, la raison en est dans le défaut d'accord des employeurs, qui s'est prolongé un certain temps. On peut remarquer dans l'histoire industrielle de tous les pays qu'après une vive période de lutte contre les Unions ouvrières naissantes (toute résistance en appelle une autre, toute action est suivie d'une réaction contraire), lorsque les associations ouvrières se sont imposées, il se produit chez les industriels un relâchement, une acceptation passive, mais pleine de défiance, du fait accompli. Les forces en présence une fois neutralisées, on dirait que les employeurs attendent à l'épreuve les unions ouvrières. Mais si l'épreuve est favorable, ils entrent en rapport avec elles, le lien des

(1) Des congrès internationaux d'ouvriers se tiennent depuis quelques années ; celui des mineurs, etc.

communs intérêts se renoue, les armes qui servirent aux uns et aux autres dans la bataille deviennent les outils de paix des nouveaux accords.

En face de la cohésion ouvrière, dès les débuts et le milieu du XIX^e^ siècle, s'était dressée la concentration capitaliste. Cette même puissance va collaborer avec la puissance adverse à sauvegarder leurs droits réciproques. C'est à ce résultat qu'a abouti en Angleterre la guerre qui a duré plus d'un demi siècle entre les associations ouvrières et patronales, et dont les grandes grèves de 1834-1853 et 1857 de l'industrie du bâtiment sont restées les épisodes les plus célèbres, grèves et lock-out. Pour nous borner aux faits les plus récents, rappelons la grève des 175.000 ouvriers de Pensylvanie dirigée par J. Mitchell contre le *trust* des charbons, aux Etats-Unis, en 1901.

A deux nécessités obéissaient les employeurs en opposant leurs associations aux associations ouvrières : limiter leur sphère d'action en n'admettant pas leurs revendications lorsqu'elles leur semblaient excessives, réfréner entr'eux mêmes une concurrence acharnée, devenue à beaucoup meurtrière. Leur programme était la réplique du programme ouvrier. A quoi visait ce dernier, si ce n'est à résister contre le surtravail imposé pour un bas salaire ? Or les employeurs avaient tout intérêt à s'opposer aux tentatives des ouvriers de monopoliser entre leurs mains le travail. La similitude des efforts, encore que dirigés en sens contraire, devait aider à l'entente. D'autre part, la conciliation avant la conflit, avant la grève, n'avait rien d'une capitulation. Ils consentirent donc à traiter non plus indirectement, en se rapportant *ipso facto* à un arbitre, mais avec les délégués ouvriers eux-mêmes, dans des comités mixtes.

Par là, non seulement ils reconnaissaient la forme nouvelle de déterminer les conditions de travail, mais ils prenaient part à la formation du contrat collectif lui-même. On peut dire par conséquent que le contrat collectif est l'œuvre de la cohésion ouvrière. Celle-ci s'est généralisée, en embrassant les unions locales dans les associations amalgamées régionales et ces dernières dans les fédérations nationales, parce que chaque Union ayant pour but l'amélioration des conditions du travail dans le métier, elle ne pouvait agir efficacement qu'en y poussant de toutes ses forces dans tous les établissements, dans toutes les entreprises et envers tous les employeurs à la fois.

En vertu de la loi de concurrence qui égalise au moins les conditions de la production (1), il y a un taux des salaires et une journée de travail à peu près uniformes, pour une localité donnée, dans la même industrie. Il s'agit d'obtenir l'augmentation de l'un et la réduction de l'autre sans faire péricliter, surtout sans épuiser l'industrie dont vit la main-d'œuvre. Il s'agit de paralyser la concurrence entre les patrons, afin que l'employeur n'ait pas à motiver son refus d'accorder les concessions demandées par cette raison, invoquée tout dernièrement encore par les tisseurs du Nord : si je cède seul, mes concurrents triompheront, ma ruine est certaine. Il s'agit de les obliger tous à céder, et pour cela, l'organisation professionnelle doit embrasser le

(1) N'y sont pas soumises les qualités individuelles, des directeurs et ingénieurs, ni les procédés de fabricaton, ni en général tout ce qui constitue la personnalité propre et la plus grande prospérité de telle branche d'industrie ou de tel établissement.

métier tout entier (1). Mais il est une limite, à l'amélioration des conditions de travail, (nous aurons à la déterminer) au delà de laquelle il n'y a ni intérêt pour le capitaliste, ni profit pour l'entrepreneur, — par conséquent, plus l'industrie. Cette barrière, l'employeur l'oppose aux revendications ouvrières avec d'autant plus de force — et de succès — qu'il se sent appuyé par ses confrères. De même que l'intérêt des ouvriers d'une usine, d'une ville, d'une région, d'un pays, est solidaire de l'intérêt de tous les ouvriers de l'industrie, de même l'intérêt d'un patron est solidaire de l'intérêt de tous les patrons de telle industrie donnée. Cette nécessité d'entente engendre une organisation particulière. des rapports intérieurs, très étroits, chez les ouvriers d'une part, et d'autre part chez les employeurs. Nous aurons à revenir sur cette organisation chez ceux-là (2). Notons en passant que la solidarité ouvrière effective a précédé et amené la constitution de syndicats entre les patrons. Celle-ci l'emporte, d'ailleurs, toujours en homogénéité et en endurance sur celle-là.

Désormais donc, c'est de plus en plus entre les Syndicats patronaux et les Syndicats ouvriers que vont s'établir les rapports du capital et du travail, et c'est sur une base territoriale de plus en plus élargie, locale, régionale, et même dans certaines industries, nationale, que va se conclure le contrat collectif.

Dans les industries où la concurrence demeure limitée entre les entrepreneurs de la localité, voire de la région, c'est l'Association locale ou régionale des employeurs qui passe le contrat avec les *officials* ou représentants de l'Union, locale ou nationale. Il en est

(1) v. infra.
(2) v. infra.

ainsi dans l'industrie du bâtiment ; témoin le contrat type signé en 1892, entre l'Association centrale des *master-builders* de Londres et les délégués des Unions de maçons de briques, charpentiers et menuisiers, tailleurs de pierres, plâtriers, peintres, forgerons, ajusteurs, etc. et manœuvres. Ce contrat, reproduit par M. de Rousiers (1), est un modèle du genre ; il règle toutes les conditions du travail, la durée de la journée, le minimum du taux des salaires, le paiement des heures supplémentaires, l'âge et le nombre des apprentis qu'il est permis d'engager, les modalités du travail aux pièces, les heures de repos, jusqu'aux préavis de renvoi et de congé. Dénoncé le 1er novembre 1894 par l'Association patronale, ce contrat global était remplacé par des contrats particuliers entre la même Association des maîtres-maçons de Londres et les maçons de briques, les plâtriers, les plombiers, les charpentiers et menuisiers etc., respectivement ; contrats qui sanctionnaient diverses concessions aux ouvriers, en même temps que le recours à l'arbitrage. Témoin encore le traité passé le 17 juin 1895 entre l'Union des plâtriers de Manchester et de Salford et l'association des entrepreneurs de cette ville, prévoyant et fixant toutes les conditions du travail (salaires, heures de travail, heures des repas, heures pour commencer l'ouvrage, heures supplémentaires, travail à la campagne, moment de la paie, contremaîtres, notification de renvoi, apprentis, matériaux, demande de modification). (2)

Dans les autres industries à grande production, la concurrence dépassant la localité et la région, le contrat collectif a une plus large application. Il se présente

(1) Le « Trade-Unionisme en Angleterre », p. 63.
(2) de Rousiers, loc. édit. p. 69, 70.

même à deux degrés, allant du général au particulier. Ainsi, dans la construction des navires en Angleterre, un contrat passé entre la Société unie des constructeurs de chaudières et navires en fer et la Fédération des employeurs de la construction des navires et des industries mécaniques fixe les conditions générales du travail, par ex. un minimum de salaire. Dans cette limite, un contrat entre le comité de district de la Trade-Union et la Société patronale, règle la durée de la journée, le prix des heures supplémentaires, des travaux aux pièces ; il intervient même un troisième contrat que l'ensemble des ouvriers d'une usine passe avec l'employeur pour une tâche déterminée. (1). Mais ce n'est là, à nos yeux, qu'une application du contrat collectif général, il n'y a pas matière à un contrat collectif nouveau. Pour nous, il n'y a à proprement parler qu'un seul contrat collectif, c'est celui qui est passé entre les deux Fédérations, la patronale et l'ouvrière, et par lequel sont fixées les conditions essentielles du travail. Il va de soi que dans la mise en œuvre, des questions de détails viennent ultérieurement à se poser ; mais elles sont résolues d'après les principes généraux par le premier contrat, en tout cas, d'après l'intérêt de la corporation tout entière et suivant les vues de ses chefs.

Dans la filature du coton, c'est la conférence nationale des représentants de l'Association industrielle et des Unions intéressées qui fixe le taux de salaires pour tout le Royaume-Uni : circonstance qui confirme notre manière de voir, aucune modification en plus ou en moins ne peut être apportée à la convention générale, si ce n'est par une nouvelle conférence. (2)

(1) S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, p. 176 et s.
(2) S. et B. Webb, id. id. p. 178.

Quant aux accords locaux, qui ont lieu entre les secrétaires des deux syndicats, patronal et ouvrier, se pose-t-il une question de hausse ou de baisse des salaires ; « le secrétaire local s'adresse au secrétaire général pour s'assurer son appui ; car s'il n'est appuyé par le bureau central, il se trouve sans pouvoir. Le représentant des patrons en fait de même. » (1)

Aux Etats-Unis, les loges (unions locales) de toutes les branches de la métallurgie, fédérées dans l'Association Amalgamée des ouvriers du fer et de l'acier sont appelées chaque année à formuler leur desiderata ; ils sont, après discussion, traduits en demande de modifications au contrat précédemment établi. La Convention ou Assemblée des délégués des loges ou bien son président désigne ses représentants, avec qui vont s'aboucher les mandataires de quatre syndicats d'employeurs. (2) Les différents contrats collectifs qui résultent de cette conférence ne sont que l'application d'un seul et même contrat collectif. Une exception intéressante confirme cette manière de voir. L'usine Carnegie (Trick directeur) s'est soustraite au contrôle technique portant sur les aciéries, laminoirs, etc., de l'Association Amalgamée ouvrière ; et cela, en accroissant de 10 % le taux des salaires calculés d'après le système de l'échelle mobile, employé dans toute la métallurgie américaine. C'est un contrat collectif particulier, qui ne saurait être considéré comme le prolongement ou l'application d'un autre contrat. Non seulement il fixe d'autres conditions de travail, un salaire plus élevé, mais il est passé entre les administrateurs de la « The Illinois Steel C° » et des comités dont les membres sont

(1) F. de Carbonnel, in de Rousiers, loc. cit. p. 323.
(2) L. Vigouroux, op. cit. livre III, ch. II.

recrutés uniquement parmi les ouvriers qui travaillent dans cet établissement, en dehors de l'Association Amalgamée.

Le contrat collectif est depuis longtemps acclimaté aux Etats-Unis. Après une première application, obtenue par les ouvriers puddleurs en 1865, il est devenu d'un usage courant dans les mines (Avril 1869), dans la cordonnerie (1870), chez les fondeurs (1886), chez les chapeliers, les ouvriers du bâtiment, les fileurs de coton, dans les chemins de fer, les tramways, les scieries mécaniques, la confection, la brasserie, l'imprimerie, etc.

CHAPITRE III

LES DIFFÉRENTES PHASES D'ÉVOLUTION DU CONTRAT COLLECTIF

I. La grève ; de la grève violente à la grève pacifique. — II. La conciliation et l'arbitrage ; arbitrage facultatif et arbitrage obligatoire. — III. L'Evolution du contrat collectif et l'arbitrage. — Mode d'établissement du contrat collectif. — Généralisation du contrat collectif.

I

Historiquement la grève se présente comme le nécessaire acheminement au contrat collectif. Toute grève en éclatant donne lieu à l'exposition de revendications collectives ; toute grève qui réussit aboutit à la conclusion d'un contrat collectif. C'est un moyen, le seul qui s'offre pour amener une amélioration quelconque à un groupe d'hommes dont l'unique richesse est la force de travail et dont l'unique pouvoir réside, en un pays démocratique, dans l'action politique dirigée pour assurer le libre exercice de la grève. Et c'est un moyen primitif, en ce que d'abord, pour soutenir une demande, il n'emploie qu'une force négative ; en ce que,

aussi, manié par des hommes souvent chargés de besoins, parfois irrités, presque toujours moins longuement préparés que bruyamment excités par leurs chefs à l'exercice de leur droit, il entraîne avec lui des exagérations de parole et des actes violents et injustes, même délictueux. Mais ce n'est qu'un moyen ; la grève n'est pas un but en elle-même.

Comme on l'a bien dit, « le refus de travail visait à peser sur le patron pour obtenir de lui des conditions meilleures, un marché de travail plus avantageux. Et on usait du refus collectif pour arriver au marché collectif, parce qu'on avait senti l'inutilité du refus individuel et l'impossibilité du marché individuel ». (1)

Il va de soi que la grève étant un moyen primitif, le contrat collectif auquel elle aboutit est loin d'être parfait. Encore faut-il qu'il ne soit pas l'œuvre de la violence ou de menaces, auquel cas étant plutôt extorqué du patron que consenti par lui, il porte un vice irrémédiable. Néanmoins, à ne parler ici de contrat que dans le sens d'un accord provisoire, c'est toujours de cette sorte que finit toute grève heureuse. L'employeur s'engage à payer un certain salaire et à observer certaines conditions de travail envers l'ensemble de ses ouvriers, ceux-ci s'engagent à lui fournir leur main-d'œuvre. Quelle que soit la forme et la validité, quelle que soit surtout l'application des clauses de cet accord (sur quoi nous allons revenir), il y a là une première ébauche du contrat collectif. Et parce que, dans la période dite guerrière ou révolutionnaire (2) il n'y a eu de contrat collectif qu'à l'issue d'une grève, on

(1) de Rousiers. Le Trade-Unionisme en Angleterre, p. 77.
(2) S. et B. Webb, Histoire du Trade-Unionisme, traduction française.

peut dire que le conflit collectif entre employeurs et employés a pour effet, dans sa forme primitive même, d'amener à la conclusion de l'entente collective.

Nous ne parlons pas de la grève comme du refus collectif de travail. Cela suppose un état simple, deux parties en présence allant passer le contrat de travail en toute liberté, sans modifier une situation préexistente, sans auparavant se dégager d'obligations antérieures. Mais c'est trop simple en vérité, et les choses souffrent, dans la pratique, quelque complication, toutes les fois qu'au lieu d'une industrie nouvelle qui se forme, c'est un établissement déjà en fonction, par conséquent un travail précédemment organisé qu'il s'agit de continuer. Dans ce cas, qu'une résistance se fasse sentir de la part des ouvriers contre le régime jusque là appliqué, contre les salaires trop bas ou la journée trop prolongée par exemple, que la grève soit déclarée, il n'y a plus seulement refus, il y a rupture du contrat de travail. Cette distinction n'est pas assez relevée par les auteurs : « la grève, dit-on, n'est qu'une manœuvre collective répondant exactement à ce qui se passe tous les jours, individuellement et sans éclat, entre l'ouvrier et le patron d'un petit atelier. S'ils ne s'entendent pas, l'ouvrier s'en va, il refuse le travail aux conditions qu'on lui offre »... (1).C'est incomplet, et c'est inexact : « S'ils ne s'entendent plus » serait acceptable ; mais qui ne voit que dès lors il y a méconnaissance des anciens accords et demande d'un nouvel arrangement ?

La remarque vaut d'être faite, elle sonne comme une condamnation de la grande majorité des grèves, au nom de l'équité et du droit.

(1) M. de Rousiers, op. cit. p. 10.

Mais étant un moyen et un moyen seulement de parvenir à ce but, le contrat collectif, la grève a évolué parallèlement à l'organisation collective des classes ouvrières, à l'esprit qui les animait, à l'état que leur faisaient les conditions économiques. Elle a passé de la violence active et souvent criminelle à la puissance qui sait et peut attendre, à la puissance de réserve ; à la grève-émeute a succédé la grève des bras croisés. Non que cette évolution soit un fait accompli à l'heure qu'il est, également dans tous les pays et pour chaque pays dans toutes les régions industrielles. Les attentats délictueux qui ont marqué, chez nous, les dernières grèves d'Hennebont, d'Houplines et d'Armentières, (1) le déploiement considérable de force armée que nécessite en France, en Italie, souvent même aux Etats-Unis et en Angleterre, tout conflit industriel, prouvent combien il reste à faire pour que la grève, dépouillant tout caractère violent, ne soit plus qu'un droit, exercé dans la liberté et dans la paix. La période révolutionnaire des rapports entre le capital et le travail est loin d'être close. Mais l'on ne peut pourtant dénier un très sensible progrès et l'avènement au moins partiel de la période diplomatique, dont parlent S. et B. Webb, au cœur même de la période révolutionnaire des rapports du capital et du travail. Le monde économique n'est pas une succession mathématique de faits, il comprend toutes les institutions et comporte tous les régimes, chacun approprié à la nature particulière d'un pays, et proportionné au degré d'évolution d'une race. Pour ne citer que l'Angleterre, la terre classique du mouvement industriel et ouvrier, il y a loin des meur-

(1) Octobre et novembre 1903.

tres qui ensanglantèrent dans la première moitié du XIX[e] siècle l'Union des couteliers de Sheffield, au fonctionnement automatique des *price lists* ou listes de prix dans les filatures de coton de Lancashire. Chez nous mêmes, il y a, encore que contrariée par de brusques à-coups, une tendance à une paix armée industrielle. C'est à l'assurer que visent tous les efforts des publicistes et des hommes de gouvernement.

Dans quelle mesure l'organisation ouvrière a contribué à cette évolution, nous devons nous borner à le constater, sans en analyser les causes. L'exemple de l'Angleterre semble prouver que là où la cohésion est puissante, les unions ouvrières nombreuses et disciplinées, l'encaisse de réserve destinée à faire face aux besoins de leurs membres en grève considérable et bien administrée, là où l'esprit de corps est vif et la capacité, l'intégrité, le désintéressement des chefs reconnus et récompensés,les grèves sont moins fréquentes et surtout mieux ordonnées. L'on y a la preuve qu'une armée régulière a succédé aux bandes indisciplinées d'autrefois. C'est d'ailleurs ce triple caractère que présentent les trade-unions anglaises, le grand nombre d'adhérents, la forte encaisse, la valeur des hommes élus à leur tête — qui explique en même temps que leur extraordinaire développement, l'application pratique, de plus en plus généralisée, du principe du contrat collectif ; si bien que nous allons toucher du doigt, dans un instant, la formidable avance conquise par les unions anglo-saxonnes en cette matière, sur les syndicats français, autrichiens, italiens.

Est-on fondé à dire que le grand nombre et la violence des grèves qui troublent la France, par exemple, sont dus au manque de ces qualités dans nos

syndicats, et à pronostiquer que, lorsque ces derniers auront progressé en force, en discipline, en richesse, les grèves diminueront d'autant ou assumeront un autre caractère ? Sans engager l'avenir, on peut l'admettre. Mais la triple condition reste à remplir. Il faut encore observer que ce qui fait la grande force des anciennes trade-unions anglaises a été leur caractère annexe de société de secours mutuels, distribuant des « bénéfits » et assurant leurs membres contre les accidents du travail. Les « new trade-unions » formées depuis 1889 environ par Tom Mann, Ben Tillett, Keir Hardie, entre salariés *unskilled* (sans apprentissage ou manœuvres, les Dockers ou ouvriers des ports, les terrassiers etc.,) et qui n'ont institué qu'une caisse d'assistance pour les frais funéraires, ont eu grande peine à se maintenir. La responsabilité financière et morale assumée de ce chef par les secrétaires des Unions, en même temps que la possession d'un capital considérable, voilà ce qui a rendu au moins le « old trad unionisme » très circonspect à déclarer la grève, et comme on l'a dit,singulièrement modéré et conservateur.

C'est cela surtout, à notre point de vue, qui a amené l'Union à faire usage d'une grève de moins en moins violente, et finalement à se porter partie au contrat de travail sans avoir recours immédiatement ni nécessairement à la grève. L'unionisme est passé de la grève à la conciliation, c'est-à-dire de la rupture collective du contrat individuel (des contrats individuels), de travail à la formation directe du contrat collectif. Cette transition heureuse, la nécessité du contrat collectif en est la principale cause.

II

D'ailleurs, la conciliation n'est ici encore, comme la grève, qu'un moyen de parvenir au contrat collectif. C'est assez dire que nous n'attachons à l'idée de conciliation ou d'arbitrage aucune valeur de solution-type des conflits industriels. Effectivement, la conciliation et l'arbitrage ne sont qu'une forme plus avancée, un mode plus perfectionné de réaliser le contrat collectif ; nous n'y voyons pour notre part qu'une catégorie historique.

Quelques distinctions sont nécessaires pour les explications qui vont suivre.

D'abord, entre conciliation et arbitrage. L'on accouple d'ordinaire ces deux termes qui ne signifient pas la même chose. A notre sens, la conciliation concerne la formation du contrat du travail ; le caractère en est économique et général, la conciliation aboutit à la conclusion même du contrat collectif. Le patron ou la Société patronale d'une part, d'autre part les ouvriers ou le Syndicat entrent en pourparlers, discutent, enfin établissent les conditions du travail. Il y a conciliation parce qu'il y a eu conflit, c'est à dire lutte ; c'est le dernier terme de cette lutte autant que l'esprit dont sont animées à ce moment les parties en cause qui a conféré le nom de conciliation à l'établissement du contrat ; conciliation vaut convention.

Pour nous, l'arbitrage, au contraire, ne devrait avoir trait qu'à l'exécution du contrat déjà formé, n'intervenir qu'après coup, pour fixer le sens ou l'application

de telle ou telle clause, de telle ou telle mesure particulière. Il devrait être l'œuvre non pas des parties dont il s'agit d'interpréter l'intention, mais d'un tiers appelé par les parties ou nommé par les arbitres premièrement désignés. Le caractère en est, en effet, juridique ; l'arbitrage a la valeur d'une sentence, qui oblige les parties qui y ont recours, tandis que la conciliation ne peut aboutir qu'à l'accord unanime ou au refus d'accord.

Cette distinction nous semble résulter des faits, de l'application même des idées de conciliation et d'arbitrage. Elle n'est pas antérieure à leur mise en œuvre ; c'est pourquoi la législation de tous les pays et les économistes qui en ont traité en font comme deux synonymes au point de vue de la formation du contrat collectif. Il y a une autre raison, plus profonde, à cette confusion : c'est qu'elle a lieu en fait. Comme il n'y avait pas, avant la conciliation, puisqu'elle y mène, de contrat collectif de travail, et que là où elle n'a pas fonctionné, il n'y a pas de contrat à proprement parler, chaque conflit qui éclate entre le capital et le travail relativement à l'exécution des conditions du travail remet en cause ces conditions mêmes. Par conséquent, là où il n'y aurait lieu qu'à l'arbitrage, s'il existait un vrai contrat, c'est à la conciliation qu'on finit par avoir recours.

Dans tous les conflits industriels, antérieurs à la pratique courante du contrat collectif, dans tous les conflits hier encore amenés, — ou solutionnés ? — par la grève, il n'y a pas à distinguer entre la partie et le tout, entre la convention et son interprétation, entre la conciliation et l'arbitrage.

Nous reconnaissons qu'à l'état actuel de la légis-

lation de presque tous les pays, la conciliation et l'arbitrage ne diffèrent pas quant à l'établissement du contrat collectif. Ce dernier peut résulter également de l'un ou de l'autre. La conséquence en est que le contrat collectif n'est pas toujours l'œuvre des parties elles-mêmes agissant en conciliation, mais qu'il peut leur être — et qu'il leur est souvent — imposé comme un véritable jugement.

En second lieu, il peut y avoir conciliation à l'issue du conflit. C'est la fin ordinaire des grèves, même de celles qui réussissent aux ouvriers, car, à moins pour eux de déserter en masse et durablement les ateliers ou, pour les patrons, de les fermer, la reprise du travail suppose une reprise des conditions qui le régissaient avant la grève, plus ou moins remaniées. Mais c'est une capitulation. La vraie conciliation est amenée spontanément de part et d'autre. Elle doit avoir lieu dès le début, à l'ouverture des hostilités, aussitôt après que le conflit a éclaté, avant la déclaration de la grève.

L'expérience douloureuse et coûteuse des conflits industriels a bientôt prouvé aux patrons et aux ouvriers la nécessité d'une entente de cette nature. D'une part, les longs chômages en arrêtant la production causaient de graves dégâts à l'outillage, retardaient l'amortissement des capitaux, détournaient les courants commerciaux, déplaçaient les débouchés ; d'autre part, les ressources des unions les plus fortes s'épuisaient en secours trop souvent insuffisants, quand il y avait des ressources. Et comme la guerre n'allait pas durer de tout temps, comme les parties aboutissaient inévitablement à un résultat pratique, à la conclusion d'un contrat, pourquoi ne pas en hâter l'arrangement ? Tou-

jours l'une des parties déclarerait la guerre, si ses propositions allaient être rejetées : mais ce serait la guerre sous condition suspensive, la grève — ou le lock-out ; et tout l'effort porterait à arracher à la partie adverse le plus de concessions possibles. C'est ce sens des réalités qui a mis avec la conciliation et l'arbitrage quelque ordre, beaucoup de retenue dans la guerre industrielle. La grève devenait ainsi l'arme de réserve, montrée de loin, indiquée à titre d'avertissement, mais non plus immédiatement et brutalement employée.

Ce progrès date de 1860, où des conseils de conciliation et d'arbitrage furent créés en Angleterre. L'expérience de Mundella, bonnetier à Nottingham, ayant réussi, le système d'apaisement des conflits se généralisa en Angleterre et de là rayonna sur le continent ; les chambres de conciliation des mines de Mariemont et Bascoup sont demeurées célèbres. Il s'en suivit, voilà vingt ans environ, un mouvement très considérable pour propager la conciliation, et de facultative qu'elle était, on vint à en proposer l'obligation par la loi, soit seulement pour y avoir recours, soit aussi pour se conformer à ses décisions.

Actuellement, plusieurs Etats ont inscrit dans leurs lois le principe de la conciliation facultative ; mais cette conciliation prévue par la loi se conclut, à défaut d'entente, en un arbitrage, et c'est en somme l'arbitrage qu'elles ont réglé, après avoir prévu un préliminaire de conciliation. La loi du 27 décembre 1892, en France, comprend trois parties, trois phases successives. D'abord le Comité de conciliation ,auquel les patrons, ouvriers et employés divisés « par un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail » peuvent soumettre les questions qui les divisent, convoqué et

présidé par le juge de paix. Ensuite, à défaut d'entente dans ce comité, un conseil d'arbitrage. Les parties nomment leurs arbitres et ceux-ci, s'ils ne s'entendent pas, désignent un arbitre départiteur. Enfin, en cas d'insuccès, l'arbitre départiteur, nommé par le président du Tribunal civil (art. 1 et 8). Cela avant la déclaration de grève. En cas de grève, c'est le juge de paix qui prend les devants et invite les intéressés à recourir à la conciliation et à l'arbitrage d'office (art. 10).

En Angleterre, l'Act du 7 août 1896 attribue au Board Trade le droit de faire une enquête sur les causes d'un conflit, de convoquer de son initiative les intéressés à une réunion dont il agrée le président et enfin, les parties y consentant, de trancher le débat en arbitre.

Aux Etats-Unis, quatre à cinq Etats ont institué des *Offices permanents d'arbitrage* : les Etats de Pensylvanie de New-York, le Massachussets ont organisé des tribunaux d'arbitrage.

Le plus souvent donc toute conciliation se résout en un arbitrage ; les parties ne pouvant se mettre d'accord, on a recours à un tiers. L'art. 7 de la loi française de 1892 prévoit que si l'accord ne s'établit pas, le juge de paix invite les parties à désigner les arbitres.Leur refus est rendu public par l'affichage ; c'est une sanction peu honorable ; c'est en quelque sorte l'arbitrage forcé. Les chefs d'industrie ne seraient pas hostiles à ce mode de solution, a-t-on avancé. On en a donné cette raison. Obligés de compter avec leurs ouvriers, dans les débuts de l'organisation ouvrière, il leur répugna de traiter directement de plain-pied avec eux ou leurs représentants. Les anciens maîtres aimèrent mieux saisir des réclamations de leur personnel des personnes étrangères à l'industrie et occupant de hautes situations socia-

les, dans la magistrature ou dans la politique (1). Cette explication vaut pour quelques cas d'appel des patrons à l'arbitrage, du moins dans les commencements de son application ; car aujourd'hui ce mode de solution des conflits rencontre encore moins la faveur des patrons que celle des ouvriers, pour qui il a été proposé légalement.

Quoi qu'il en soit, l'imminente nécessité de l'arbitrage, c'est là un premier défaut, l'échec avoué de la conciliation proprement dite. A quoi l'attribuer ? On s'en est rendu bientôt compte ; à ce que la tentative d'amener l'entente se produisait trop tard, le conflit ayant déjà éclaté. Or, non seulement un conflit collectif met en cause des intérêts pressants et de tout premier ordre, l'amélioration de la vie, du *standard of life* pour les ouvriers, la continuation profitable de l'industrie pour les patrons ; mais il fait entrer en jeu les passions qui agitent toutes les réunions d'hommes, l'envie, un long ressentiment, des rancunes politiques, l'orgueil, un faux amour-propre ; et il est beaucoup plus porté à durer,à s'aggraver même,qu'à s'épuiser spontanément. Pour obtenir un résultat positif il fallait donc faire intervenir plus tôt la conciliation, avant même le « conflit », aussitôt le « différend » éclaté, dès qu'ont été formulées les revendications ouvrières ou les demandes patronales. D'où un progrès notable que nous allons indiquer.

Les résultats obtenus par l'arbitrage facultatif n'ont pas répondu aux pronostics de ses partisans.

---

(1) S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 238.

En France, sur 4.795 conflits enregistrés de 1893 à 1891 par l'Office du Travail, à 478 seulement a été appliquée la loi de 1892 ; en quatre années, de 1893 à 1896, huit fois seulement l'application de la loi a suspendu la grève, amené une reprise immédiate du travail. (1) De même en Angleterre, la loi de 1896 a été fort peu mise en œuvre ; sur 442 grèves, en 1902, on n'enregistre que 29 solutions par l'arbitrage, ayant intéressé 21.610 ouvriers, à peine le 4, 5 %. (2) Aux Etats-Unis, sur 108 conflits en 1901, l'on ne compte que huit arbitrages. (3)

Comme l'on reportait la cause de cet échec au caractère facultatif de l'arbitrage, on a demandé qu'il fût rendu obligatoire. Chez nous, notamment, tel est le but visé par le « Projet de loi sur le réglement amiable des différents relatifs aux conditions du travail » déposé par M. Millerand le 15 novembre 1899. Il prévoit une première tentative de conciliation lors des réclamations, entre les « délégués permanents » et l'employeur. Mais cette conciliation n'en est pas une, puisque « si le chef d'établissement n'admet pas les réclamations présentées par écrit », il doit dans les quarante-huit heures constituer ses arbitres ; cette conciliation amène donc encore à l'arbitrage. La grève, il est vrai, n'est pas encore déclarée. Elle ne le sera que si le patron n'a pas constitué ses arbitres dans les quarante-huit heures ou si la sentence arbitrale n'est pas rendue dans les six jours, et que la moitié plus un des ouvriers votants et le tiers plus un des ouvriers ayant le droit de voter l'impose à la minorité. Mais le conflit

(1) Bulletin de l'Office du Travail, Mars 1903.
(2) Labor Gazette de Juillet 1903.
(3) Bulletin of departement of labor, Septembre 1902.

n'en a pas moins éclaté, dès la présentation par écrit des réclamations des ouvriers, une fois que les réclamations verbales n'ont pas été admises par le patron. Ici encore l'on aurait recours à l'arbitrage faute de pouvoir amener une conciliation entre les parties que sépare le conflit.

Le projet Millerand prévoit un second arbitrage obligatoire, celui en cas de grève déclarée (art. 21), des « sections compétentes du Conseil du travail, appelées d'office à trancher le différend, convoquées par le Président », etc. Ce second arbitrage, c'est l'autre issue du conflit ; il est, lui, en opposition évidente avec la conciliation. Il n'est plus question de contrat collectif. Car, si l'on peut encore admettre qu'il y ait implicitement conclusion d'un contrat collectif dans la sentence d'un arbitre auquel on a recours pour mieux être fixé, pour trancher un débat et qui, de ce chef, peut être considérée comme dégageant la volonté commune des parties sur les points où elles peuvent tomber d'accord, cela ne saurait se dire de dispositions prescrites d'autorité par cette organisation nouvelle, la section du Conseil du travail. Saisie de droit, elle ne serait pas une émanation des intéressés, un arbitre au sens propre du mot, mais un tribunal d'un ordre particulier, un juge « économique ».

De même, dans l'essai d'arbitrage obligatoire qui a été fait en Nouvelle Zélande, par l'acte de 1894, modifié en 1901, (1), un conseil de conciliation est formé en chaque district industriel ; il se compose de deux délégués ouvriers, qui choisissent en dehors d'eux un président. Est-ce réellement la conciliation qu'il poursuit,

(1) Bulletin de l'Office du Travail, Janvier 1903.

et la conclusion, entre les parties elles-mêmes, du contrat collectif ? Non. En effet, ce conseil cherche d'abord à mettre d'accord employeurs et employés ; s'il n'y parvient pas, il édicte lui-même un arrangement provisoire, une « recommandation ». C'est un contrat collectif, mais il n'est pas à proprement parler conclu par les représentants des intéressés. De même que dans le projet Millerand c'est « la sentence... rendue par la section du Conseil du travail compétente qui vaudra convention entre les parties pour une période de six mois » (art. 23), de même, en Nouvelle-Zélande, c'est la « recommandation » du comité de conciliation qui doit rester en vigueur six mois au moins et trois ans au plus et qui dans le délai d'un mois devient la loi des parties. Mais, en Nouvelle-Zélande, si dans ce délai il y est fait opposition, l'affaire est renvoyée à la cour d'arbitrage unique de la Colonie. C'est donc dans sa seconde phase que le différend devient matière à arbitrage. A ce moment-là il y a vraiment arbitrage, puisque la Cour statue sur le contrat collectif, la « recommandation » primitive. Quand nous aurons ajouté que la grève est interdite ainsi que le lock-out jusqu'au prononcé de la sentence de la cour, sous peine d'une amende de douze cent cinquante francs, l'on mesurera la marge qu'il y a de cette expérience à la grève obligatoire votée par les ouvriers, suivant le projet Millerand, à cet instant même du conflit où, en Nouvelle-Zélande, le comité de conciliation élabore le contrat collectif.

Nous n'avons pas à rechercher si l'arbitrage, obligatoire ou non, est un mode de solution des conflits recommandable, et si ses partisans ont vu juste et écarté toutes difficultés. Son adoption généraliserait-

elle la pratique du contrat collectif ? Et d'abord, a-t-il des chances d'être généralement adopté, et quel est l'esprit des syndicats ouvriers à son égard ? De toute évidence, cette question commande toutes les autres.

Voyons notamment quel est l'état d'esprit, à cet égard, des syndicats anglais. La tendance naturelle des syndicats à imposer les règlements corporatifs et à exercer l'autorité, à ce qu'on a appelé la « souveraineté économique », les porterait à réclamer la consécration de l'arbitrage. De fait, les Trade-Unions Anglaises n'y sont pas contraires ; en principe, dit M. Bry (1), « elles ne se découragent pas ». Il a été recommandé par les présidents à quelques congrès ; les statuts de quelques-unes en prescrivent l'emploi, par exemple la Fédération Nationale des Mineurs et l'Union des Serruriers-mécaniciens du Strafordshire. « Mais la pratique ne ratifie pas toujours les principes acceptés en temps de paix » dit encore M. Bry. La dernière crise du Trade-unionisme va nous éclairer sur ce point. Bien que vivement défendu par le « leader » Ben Tillett au congrès des Trade Union de Londres en 1902, le principe de l'arbitrage *obligatoire* a été repoussé par 961.000 voix contre 313.000.

Quant à l'état d'esprit des ouvriers et à leur disposition à se soumettre à la sentence si elle devait leur être défavorable, cette affirmation de Cowey représentant des mineurs du Yorkshire, est à retenir : « Quand toutes les prisons de l'Angleterre seraient pleines de grévistes, mes camarades ne cèderaient pas devant un arbitrage injuste » (2). Cette année même, (1903), le

(1) G. Bry. « Histoire économique et industrielle de l'Angleterre ».

(2) *Revue Socialiste* 1902. 2. p. 262.

Congrès des Trade-unions tenus à Leicester a, le 12 Septembre, repoussé à une grande majorité une proposition tendant à constituer une grande cour d'arbitrage obligatoire, composé moitié de patrons et moitié d'ouvriers (1). L'arbitrage obligatoire paraît être abandonné du monde ouvrier. Les employeurs ne s'y prêtaient qu'à contre-cœur. Pour un temps au moins, le sort en est fixé.

III

Qu'il soit d'ailleurs facultatif ou obligatoire, l'arbitrage, après avoir aidé à la conclusion du contrat collectif est destiné à en assurer seulement l'application. Le but déjà atteint par l'évolution dernière du contrat collectif a été d'en séparer de plus en plus la conclusion et l'exécution. De plus en plus, elle créera à chacune de ces deux opérations distinctes des organes distincts.

Notamment, elle y est parvenue avec succès en Angleterre, au moins dans deux industries des plus florissantes, l'industrie du coton dans le Lancashire et la fabrication des chaudières. C'est la connaissance approfondie des détails techniques qu'exige le travail, lequel se fait aux pièces, qui a causé cette différenciation ; des arbitres professionnels ou experts recrutés au concours sont chargés uniquement d'interpréter les points douteux, de déterminer mathématiquement les salaires d'après les tarifs en vigueur (2).

---

(1) Le *Temps*, 13 septembre 1903.

(2) S. et B. Webb, Histoire du Trade-Unionisme, p. 521 et Industrial Democracy, T. I. p. 196.

Dans d'autres industries perfectionnées, ce sont les mêmes organes qui concluent le contrat collectif et tranchent le différend que son application fait naître. Or, l'énorme besogne dont sont chargés de ce double chef les délégués des ouvriers et des employeurs les leur fait ou solutionner au plus pressé ou bien renvoyer à l'arbitre président du comité mixte ; comme ce dernier se trouve être une personne étrangère au métier, désireuse de mettre fin au plus tôt au différend et que ce poste change souvent ou même chaque fois de titulaire, il en résulte de fâcheuses contradictions et un véritable malaise. Il en est ainsi dans l'industrie des bottes et souliers, dont un tiers, l'arbitre Lord James, était devenu pendant ces dernières années le régulateur. Dans cette industrie, le nouvel accord de 1895, qui a supprimé la conférence nationale pour l'établissement du contrat collectif, a maintenu le recours à l'arbitrage par les conseils locaux autant pour le contrat que pour les difficultés nées du contrat (1). Mêmes errements dans l'industrie minière du Durham et du Northumberland, dont le Conseil d'arbitrage ou « board of conciliation » du comté a pour but, disent les statuts, « de s'efforcer de prévenir les contestations », etc., et de trancher toutes les questions « que les deux parties s'accordent à lui soumettre », sauf celles qui sont de la compétence des *joint-comittee* ou conseils d'arbitrage locaux (2). Aussi, depuis 1896, les mineurs du Durham ont-ils renoncé à leur comité permanent d'arbitrage.

Mais l'évolution ultérieure du contrat collectif le dégagera de plus en plus de l'arbitrage.

---

(1) S. et B. Webb, op. cit. p. 392, note.
(2) De Rousiers, Le Trade-Unionisme en Angleterre, p.223.

Déjà cette évolution a atteint un autre but. Pour former le contrat, disions-nous, l'on a pensé qu'il importait d'avoir recours à la conciliation dès que le différend s'est produit, avant que n'ait éclaté le conflit. Aujourd'hui, dans les milieux industriels en progrès, c'est en vue de prévenir les différends que, avant toute alarme, en pleine paix, l'on conclut le contrat collectif de travail.

Il y a conflit lorsque la grève est déclarée ou imminente ; il y a différend, dès qu'une contestation, une réclamation, une plainte, ou bien même un simple desideratum excédant les conditions ordinaires du travail est formulé par les employés et qu'il ne reçoit pas satisfaction de la part de l'employeur, ou vice-versa. Cette non-entente qui est l'avant-coureur du conflit et la cause de la grève, attire aujourd'hui plus que celle-ci, toute l'attention. Le contrat collectif à sa phase d'évolution la plus avancée, c'est l'entente même, avant tout différend.

L'organisation de cette forme supérieure de contrat collectif remonte à la création des bureaux ou conseils permanents de conciliation. Dans sa phase primitive, le contrat collectif auquel aboutissait la grève était déjà formé par les représentants des ouvriers et les employeurs ou leurs délégués. Faute de pouvoir être stipulées entre tous les intéressés, les conditions de travail étaient débattues et arrêtées entre leurs mandataires ; après une longue résistance, les employeurs avaient reconnu aux secrétaires des unions le droit de contracter au nom de leurs camarades, allant jusqu'à les admettre comme parlant au nom des non-unionistes. En un mot, le système représentatif, qui s'était emparé du domaine politique, s'imposait aussi au monde économique.

Les syndicats, dans lesquels s'était concentrée toute la résistance ouvrière, se considéraient déjà comme ses légitimes représentants. Leur prétention, que nous aurons à examiner au point de vue juridique et social, est de figurer au contrat de travail en qualité de partie ouvrière. Mais, union ou simple groupement ouvrier, ce n'était là qu'une représentation accidentelle, éphémère, née avec le conflit et se dissolvant avec lui. L'union survivait au conflit, ses chefs demeuraient ainsi que son organisation, mais c'était, à chaque conflit nouveau, une délégation nouvelle, proposée ou ratifiée en assemblée générale ; c'étaient, se rencontrant avec les mêmes patrons ou employés supérieurs (directeur, ingénieur, fondé de pouvoirs, gérant) des délégués en partie nouveaux. Aucune suite donc dans la manière de procéder, d'entamer ou de soutenir la discussion, pas de critérium fixe, pas de stabilité. De part et d'autre, les délégués n'étaient investis du mandat de transiger, voire de refuser toute concession, qu'après chaque conflit, le conflit une fois éclaté.

Les choses changèrent, lorsqu'au comité de la grève s'abouchant avec les employeurs après de longs efforts et souvent de violentes manifestations machinées pour amener ceux-ci à transiger, et ne durant que quelques jours, le temps de la grève, succéda le *conseil mixte* de conciliation et d'arbitrage, régulièrement constitué et permanent, au sein duquel voisinaient désormais délégués patronaux et ouvriers. Quelle qu'ait été l'œuvre de ces conseils, leur composition marquait un progrès considérable ; le premier pas était fait.

Ils s'essayèrent tout d'abord à apaiser les conflits déjà éclatés ; mais ils étaient les organes tout trouvés d'un plus prompt apaisement ; bientôt ils prévinrent les différends en établissant le contrat collectif.

On est arrivé, en Angleterre, au conseil permanent des mines du Northumberland, composé de quinze délégués patronaux et quinze délégués de la « Northumberland Miners Association », chargé de déterminer de temps en temps le taux des salaires (1), et aux *joints committee* locaux. On est arrivé de même à réunir la conférence générale des représentants de l'« Amalgamated Association of operative coton Spinners » et des patrons tisseurs et filateurs, et les joints-comittee de district, dans l'industrie du coton (2), aux même conseils dans les constructions navales, etc.

Le développement complet du contrat collectif ne nous a été offert que par l'Angleterre et les Etats-Unis. Nous avons indiqué les causes de cette autre considérable avance des pays anglo-saxons dans le monde industriel par le merveilleux essor qu'ont pris dans ces pays la grande production et le mouvement ouvrier. Aujourd'hui, le contrat collectif est le point de mire de tous les syndicats. Il figure dans la plupart des programmes socialistes. Il remporte jusqu'au suffrage des industriels, des employeurs eux-mêmes. Non seulement de grands manufacturiers anglais et américains, Jeking, Hevitt, Carnegie s'y sont ralliés de bonne heure, mais encore des patrons français et d'autres nationalités se sont pénétrés de la nécessité pratique du contrat collectif, résultat du progrès industriel et social amené par la grande production, et l'ont accepté avec une claire raison et de bon cœur. « Le régime moderne de l'industrie, dit un éminent industriel-magistrat de Marseille, M. Magnan (3), en

(1) De Rousiers, « Histoire du Trade-Unionisme » p. 223.
(2) S. et B. Webb, loc. cit. p. 196.
(3) Discours d'inauguration de l'année judiciaire du Tribunal de commerce de Marseille, prononcé par M. le Président Magnan, le 24 janvier 1902.

mettant en face le grand patron et des milliers d'ouvriers, a rendu nécessaire leur groupement comme une représentation effective, capable de discuter utilement les intérêts de cette masse inorganique... et qui prenne en main le contrat de louage de travail de l'ouvrier, le discute, le compare, l'établisse homogène et le fasse adopter..., œuvre pacifique entre toutes. »

C'est que les conditions qui l'ont fait naître, sa raison d'être enfin ne sont pas exclusivement anglaises ni américaines. La grande industrie s'est étendue et s'étend davantage sur le continent. L'Allemagne fait désormais pièce aux pays anglo-saxons, la France garde non sans effort ses retranchements dans les branches les plus exploitées, avec plus de succès dans l'industrie d'art et de luxe. De nouveaux concurrents s'arment pour la lutte, l'Italie, le Japon. A la suite de la grande production le contrat collectif représente la conquête juridique du monde du travail sur l'industrialisme. Et il tend à se généraliser partout, il tend à devenir universel (1).

---

(1) Parmi les nombreux contrats collectifs passés récemment en France, et se rapprochant d'ailleurs de ceux dont nous avons retracé les types les plus parfaits en Angleterre et aux Etats-Unis, nous citerons les accords intervenus après la grève dans les mines de la Loire et du Pas-de-Calais (Convention d'Arras), dans les industries textiles du Nord, à Montceau-les-Mines, au Creusot, etc. ; et notamment les contrats arrêtés en 1900, à Marseille, entre armateurs et inscrits maritimes, entre entrepreneurs de manutention et ouvriers journaliers des ports, docks et môles et ouvriers charbonniers. Ce dernier, daté du 20 août 1900 (l'Affiche Rouge), a d'ailleurs donné lieu, depuis, au contrat protocolaire du 5 mai et au contrat de travail du 8 mai 1903, suivis d'un commentaire, œuvre de la commission mixte qui les a établis. (*Le Sémaphore* de Marseille, 10 mai 1903).

DEUXIÈME PARTIE

EXAMEN CRITIQUE DU CONTRAT COLLECTIF

Première Section

EXAMEN DU CONTRAT COLLECTIF AU POINT DE VUE DE L'ACTION SYNDICALE

CHAPITRE Ier

LE CONTRAT COLLECTIF ET L'ACTION SYNDICALE

I. Mise en œuvre directe de l'action syndicale en vue du contrat collectif. L'adhésion obligatoire, la mise à l'index. — II. Mise en œuvre inverse du contrat collectif en vue de l'action syndicale. Le restrictionnisme, le « ca'canny ».

C'est en tant qu'instrument, forgé à la suite de longs efforts, en tant que mode d'action syndicale, que se présente désormais le contrat collectif. Il est actuellement l'arme la plus perfectionnée de cette défense professionnelle, vers laquelle s'est porté tout le mouvement ouvrier. Nous aurons donc à étudier par quels moyens elle est parvenue à se l'assurer. L'adhésion obligatoire, la raréfaction de la main-d'œuvre, la limitation de la productivité du travail, la protection du travail national contre la main-d'œuvre étrangère, etc., ces divers procédés de résistance constituent d'autres modes d'action syndicale. Ils ont été mis en œuvre pour réaliser, pour imposer et généraliser le contrat

collectif. Donc, d'un certain côté, ils fournissent les éléments du contrat ; c'est par eux qu'est influencé le prix de la main-d'œuvre, le taux des salaires, etc. Mais, en retour, une fois réalisé par eux, le contrat collectif les met en œuvre, par exemple, rien qu'en établissant ou en n'établissant pas l'accord entre l'employeur et l'ensemble des ouvriers. Cette influence de l'action syndicale en vue du contrat de travail et du contrat collectif sur l'action syndicale nous occupera tour à tour.

La généralisation des rapports professionnels, mise récemment en lumière par M. et Mme Sidney Webb dans leur « Démocratie Industrielle » (1) au sujet du contrat collectif, n'en a pas seulement pour but l'étendue ; elle en vise aussi l'intensité. Toujours sous l'effet de la loi de concurrence, le groupe ouvrier permanent, l'Union, ne saurait prétendre à la représentation effective des intérêts ouvriers si elle n'englobait pas tous les membres du métier ou du moins la plus grande partie. Il ne faut pas qu'elle laisse prise à l'employeur sur un nombre d'ouvriers disposés à accepter d'autres conditions que celles par elles déterminées. De l'un à l'autre la fissure, dit-on, s'agrandirait au point de laisser passer au travers toute la corporation ; la faiblesse ou la malhonnêteté de quelques dissidents auraient raison des efforts de plusieurs centaines de syndiqués. Effectivement, ni les Trade Unions anglaises et américaines ni les syndicats français ne comprennent la totalité des membres de la profession. Encore la proportion est-elle considérablement plus élevée dans les pays anglo-saxons que chez nous.

---

(1) « Industrial Democracy », The methode of collective bargaigning, p. 173 et s. ; v. *suprà*, 1re partie, ch. II.

L'aptitude de la race à la discipline, le développement plus ancien de la grande industrie, la valeur, le dévouement et l'intelligence pratique des *leaders* ou *trustee* mis à leur tête ; autant de causes générales du succès des Trade unions, qu'ont exposées les ouvrages de Howell et de Sydney et Béatrice Webb en Angleterre, de P. de Rousiers et L. Vigouroux en France. Chiffres en main, parmi les 1.272 unions anglaises, (comptant en tout 1.920.000 membres) celles enregistrées (609 ne le sont pas) comprennent 87 % des membres de la profession (1). La moitié du total environ appartient aux trois plus grandes unions, les mineurs, les tisserands, les mécaniciens. A eux seuls, les mineurs faisant partie des unions étaient en 1898 le 48 %, en 1900 le 86 %, en 1901 le 63 % ; ils comptent 494.920 membres. Certaines branches d'industrie, même l'industrie du bâtiment, les tailleurs de pierre de Londres, par exemple, atteignent au 80 %. Ce sont là des chiffres maxima, pour des corporations où la solidarité est poussée à ses extrêmes limites.

Aux Etats-Unis, pour ce qu'il est possible de saisir des unions, qui, nous allons voir pourquoi, ne sont pas enregistrées, la proportion totale baisse ; elle n'est que du 23 %. Mais dans certains métiers, les unionistes atteignent le chiffre de 90 % ; l'Etat de New-York comprendrait en 1901 276.000 Unionistes. Ces statistiques montrent à la fois l'importance acquise par les Trade-Unions et leur impuissance à englober tous les membres de la profession. Chez nous, la première proposition souffrira d'être atténuée : 3.680 syndicats ouvriers, en 1901, comprenant 614.204 membres réalisaient la proportion suivante :

(1) Annuaire des Syndicats Professionnels pour 1902.

Mineurs	49 %
Ouvriers du bâtiment.....	23 %
— des Industries chimiques...	22.65 %
— des papiers et produits polygraphiques	15.85 %
— des Industries textiles.....	8.96 %
— des transports, manutentions et du commerce.....	6.77 %

Les mineurs sont groupés, encadrés et ont été disciplinés par les administrations patronales et philanthropiques, observe M. Yves Guyot (1). Ils étaient préparés à entrer dans les syndicats. Cependant à peu près la moitié n'y ont pas encore été englobés. Le même auteur ajoute : « La proportion, relativement faible, des ouvriers qui font partie des syndicats serait encore plus faible si on ne comptait, comme membres du syndicat, que ceux qui acquittent leurs cotisations. »

Il est vrai que, majorité en Angleterre et aux Etats-Unis, minorité en France, les effectifs du syndicat ne s'en considèrent pas moins comme mandataires de la totalité, agissant en son nom, et qu'en fait, les actes de cet état-major de beaucoup d'officiers commandant à peu de soldats, profitent à l'armée tout entière. Les améliorations sont acquises pour les syndiqués comme pour les non syndiqués. C'est là un fait de l'œuvre syndicale. Mais les non-adhérents, dit-on, participent aux avantages et non à la peine. Ils ne s'exposent pas au danger des représailles, ils ne risquent pas leur gagne-pain. Et, reproche plus grave, leur passivité même, sans parler de leur « complicité avec

(1) Yves Guyot « Les Conflits du travail et leur solution » p. 125.

les patrons », fait échouer les revendications les plus fondées : ils sont un élément de discorde.

Par quoi, en effet, les salaires sont-ils constamment ramenés au minimum, si ce n'est, a-t-on dit, par ce contingent d'ouvriers sans travail que fournissent les grands centres industriels et les grandes villes, et qui consentent à vendre leur œuvre à n'importe quel prix? Bien que ce soit l'explication de l'échec de bien des grèves plutôt que du maintien des bas salaires, le fait ne saurait être contesté. Ces *black legs* (jambes noires), ces *rats*, ces scabs (galeux), ces sarrasins, objet de la haine et des poursuites violentes de la part des syndicats de tous les pays, ne constituent, à la suite de l'armée du travail, qu'un assemblage hétéroclite de pillards. Pour user envers ces pauvres gens d'un langage plus modéré, ces glaneurs survenant après la moisson sont par essence réfractaires à toute solidarité comme à toute discipline, et feront toujours pièce au principe du groupement.

Mais en fait comme en droit ils sont ou devraient être à l'abri dans la liberté du travail. Les comprendre de force dans l'Union et rendre le Syndicat obligatoire, serait manifestement enfreindre cette liberté. Cette objection, les socialistes et les catholiques du groupe de l'*Association Catholique*, qui se rencontrent pour demander et hâter le retour à la corporation, tâchent de l'éluder ; ils ne se la dissimulent pas. Ou la liberté ou la contrainte ; le problème ne comporte pas de solution moyenne. Or, la contrainte nous est assez connue par l'histoire pour que nous évitions d'en faire la règle industrielle. Quant aux exemples des corporations rétablies de nos jours en Autriche,

en Hongrie et en Suisse (1), ils sont loin d'être convaincants. Ce sont des corporations de patrons, reconstituées soit dans un pays de petite industrie et où l'ouvrier n'a aucun droit politique comme l'Autriche, soit dans un pays agricole comme la Hongrie, soit, comme en Suisse, dans le but de relever le prix des articles fabriqués et de limiter la production. En Suisse, notamment, les « côtoyeurs » ou fabricants dissidents avaient empêché, au moyen des rabais par eux consentis, le succès de l'organisation de l'industrie horlogère. Un mouvement se fit pour amener la corporation forcée. Il n'a pas abouti.

On a invoqué le principe de la majorité qui, sur le domaine économique comme sur le domaine politique, doit s'imposer à la minorité. Cette oppression d'une majorité factice se réalise assez souvent dans la pratique pour qu'il soit inutile et même dangereux de la consacrer légalement. L'objection de M. Bamberger (2) subsiste toute entière : « Quelles garanties avons-nous qu'elle (la corporation) ne se laissera jamais entraîner par la passion et l'intérêt de parti ?

L'on admettra moins facilement encore le groupement professionnel forcé à l'encontre des ouvriers qui, dissidents pour des raisons personnelles, ne font nullement pièce à l'action du syndicat, puisqu'ils souscrivent à des conditions de travail égales à elles formulées par lui. Les manœuvres d'attaque exercées dans ce cas contre les membres sortis ou contre les membres ayant refusé leur entrée, ont toutefois trouvé

---

(1) Raoul Jay, *La Question Ouvrière en Suisse*. Paris 1903, d'après un ouvrage de M. Bamberger, et Hubert-Valleroux, « Le Contrat du Travail » p. 225 et s.

(2) Hubert-Valleroux, op. cit. p. 224.

plus d'un défenseur. On sait qu'elles se résument dans ce moyen de guerre appelé en Angleterre le boycott et chez nous l'interdit de travail ou la mise à l'index. Dans les métiers non complètement transformés par l'évolution industrielle et comportant des ateliers secondaires et indépendants, ces mesures ne sont pas absolument irrémédiables, mais dans la grande industrie elles sortissent tout leur effet et peuvent acculer l'ouvrier qui en est frappé au vagabondage, à la misère. Poursuivi de ville en ville par les « branches » ou sections du syndicat, il est souvent forcé de changer de nom, quelquefois même de métier, ou de gagner sa vie comme journalier ou comme manœuvre. On a expliqué cette extrémité à laquelle les syndicats ont d'autant plus recours qu'ils sont plus nombreux, plus aguerris et plus puissants, « par le droit », pour des hommes qui sont parvenus au prix des plus difficiles efforts à s'assurer un salaire déterminé, « de répudier toute solidarité avec un individu qui, nous l'avons vu, participe aux avantages de leur groupement sans en supporter les charges » (1). Pourtant il ne s'agit pas ici de reconnaître ou de répudier une solidarité quelconque ; la liberté des syndiqués n'est pas en cause, mais bien la liberté du non syndiqué. En effet, de quel côté est l'atteinte portée au droit d'autrui ? En quoi, personnellement et directement, le dissident nuit-il aux intérêts des syndiqués, puisque en acceptant les mêmes conditions qu'eux il ne réduit pas leurs salaires et qu'il n'augmente pas leur journée de travail ?

Ceux-ci ne raisonnent pas nettement et semblent esquiver toute responsabilité lorsque, comme les repré-

(1) Paul Bureau, « Le Contrat de travail » p. 241.

sentants officiels du Trade-Unionisme anglais en 1875 dans leur mémoire au ministre de l'intérieur, ils affirment : « Nous ne cherchons pas à intervenir dans la libre concurrence des individus, dans l'exercice, à leur manière, de leur travail ; mais nous nous réservons le droit de travailler ou de ne pas travailler chez un patron, suivant les circonstances, exactement comme un employeur a le droit de renvoyer un ou plusieurs ouvriers, et nous nions que le droit de l'individu soit lésé en quelque manière quand cela est fait à la suite d'un accord. »

Cela est vrai du droit de l'individu syndiqué, et nous ne le contestons point, pas plus que son intérêt à être incorporé dans le syndicat. Mais cela n'est plus vrai de l'ouvrier indépendant qui, lui, a le droit de ne pas être chassé de l'usine par le syndicat, exactement comme les syndiqués ont le droit de n'en être pas exclus, dans l'hypothèse où ils seraient devenus la minorité, je ne dis pas par le patron, c'est une autre face du problème, mais par les ouvriers indépendants. Il n'y a là qu'une question de rapports intérieurs entre ouvriers, qui ne devraient pas se manifester au dehors par des impositions ou des menaces exercées contre les employeurs, étrangers à ces querelles intestines ; ce point de vue n'a peut-être pas été assez considéré.

Donc, liberté de travail pour les syndiqués comme pour les non syndiqués, voilà quel nous paraît être le critérium rationnel. « C'est une chose de s'entendre pour ne pas travailler, dit un jugement de lord Lindley (1) ; elle est légale. C'en est une autre de s'entendre pour empêcher d'autres de travailler. Celle-ci de

(1) Affaire Quinn, v. Leathem, Chambre des Lords, en 1899, cité par Yves Guyot, op. cit. p. 58.

prime abord est illégale. Une collectivité peut contraindre et intimider, alors qu'un individu isolé ne le pourrait pas. »

Là, d'ailleurs où il est reconnu au groupement professionnel une personnalité propre, la personnalité juridique, le groupement a été déclaré responsable des interdits prononcés.

Chez nous, depuis 1884, l'interdiction de travail adressée à un patron n'est plus un délit pénal, l'art. 416 du Code pénal ayant été abrogé (1) et l'article 414 qui a survécu n'étant pas considéré comme frappant l'interdiction (2), pas même l'interdiction de travail adressée à l'ouvrier (3). Mais celle-ci n'en constitue pas moins un délit civil, une faute aux termes de l'article 1382 du Code civil, et peut donner lieu à des dommages et intérêts au profit de l'interdit, quand l'interdiction a pour motif que l'ouvrier n'est pas syndiqué.

L'application de ce principe n'a pas été sans soulever de vives controverses et n'a pas rallié l'unanimité de la jurisprudence ; c'est vrai. On a fait une distinction, suivant que l'interdiction avait seulement ou n'avait pas uniquement le caractère d'une malveillance. Dans le premier cas, des jugements (4) nient le délit civil ;

---

(1) Art. 1er de la loi du 21 mars 1884.

(2) *Contra,* pourtant les conclusions de Ronjat, Avocat Général à la Cour de Cassation, 22 juin 1892, Sirey 93, 1, 47, et Desjardins, même qualité, cassation, 9 juin 1896, Sirey 97, 1, 27.

(3) *Contra,* Thaller « Revue Critique de législation » de 1884, p. 390.

(4) Tribunal de Bourgoin, 11 janvier 1890, affaire *Joost.* S. 93, 1, 42.

Tribunal de Nantes, 7 février 1894, S. 97, 1, 26 ; Cour de Rennes, 21 juillet 1894, S. 97, 1, 27.

mais d'autres (1) et un arrêt de la cour de cassation (9 juin 1896, Monnier C. Renaud S. 97, 1. 25) affirment le délit civil, quand les menaces de grève adressées sans violence ni manœuvres frauduleuses à un patron, dit l'arrêt de la cour suprême, mais « inspirées par un pur esprit de malveillance, sans avoir pour objet la défense des intérêts professionnels, ont pour but et pour effet d'imposer aux patrons un renvoi qu'aucun grief sérieux ne pouvait motiver. »

Dans la seconde hypothèse quand l'interdiction est motivée par cela seul que l'ouvrier n'est pas syndiqué, il n'y a pas délit civil, par conséquent droit à des dommages-intérêts suivant la cour de Grenoble (Affaire Joost en Appel (2). Mais la cour de cassation, dans son arrêt du 22 juin 1892 dans la même affaire, sanctionnait le principe contraire, le droit à l'indemnité de l'ouvrier, par suite de l'exercice abusif du droit et de la non observation des articles 3 et 7 de la loi de 1884 de la part du syndicat, articles dont l'un restreint l'action des syndicats à la défense des intérêts professionnels, l'autre garantit à ses membres le droit d'en sortir (3). Par cet arrêt, la cour de cassation semble avoir solutionné

---

(1) Tribunal civil de la Seine, 1re Chambre, 4 juillet 1895, Bonnissent contre Chambre Synd. des fondeurs en cuivre. Bull. Off. Trav. 1895, 541.

Confirmé par arrêt, Paris, 31 mars 1896, Bull. Off. Trav. 1896, 316.

Tribunal Civil de la Seine, 1re Chambre, 1895. Husson contre Synd. des mouleurs en fonte de la Seine. Bull. Off. Trav. 1896, 61.

(2) Cour de Grenoble, 23 octobre 1890, S. 93, 1, 44.

(3) Recueil de législation et de jurisprudence à l'usage des Syndicats professionnels, Annexe à l' « Annuaire des Syndicats » p. 87, et S. 93, 1, 48.

le débat (1). La responsabilité collective du groupement professionnel est reconnue.

Il n'en est pas de même en Angleterre, où les Trade-Unions ne jouissent de la personnalité civile que comme Friendly Societies, ou sociétés de secours mutuels, et ne sont pas reconnues légalement ni ne peuvent ester en justice. Impossible, par conséquent, à l'ouvrier éloigné d'un atelier parce qu'il est étranger à une union, d'actionner cette union en dommages-intérêts... Cette situation fortifie beaucoup les moyens d'action des Unions puissantes (2).

Reste l'action personnelle contre le secrétaire de l'Union ou *trustee*. La loi anglaise abonde dans le sens de la liberté. L'*Act* du 13 août 1873 qui réprime le picketing, c'est-à-dire le fait de surveiller l'usine ou la maison, de suivre dans la rue, de relever le nom etc., a toutefois enlevé les dernières entraves au droit d'interdiction. Toutes les fois que celui-ci aura été exercé en dehors des moyens d'intimidation prévus par la loi, l'ouvrier mis à l'index sera débouté ; ainsi, en juillet 1891, Gibson contre Lawson, de l'Union des constructions navales, par le Banc de la Reine (3). Ce droit demeurait théorique, la liberté d'interdiction étant géné-

(1) Après l'arrêt de la Cour de Chambéry (Affaire Joost, renvoi), jugé dans le même sens, Trib. Civ. de Lyon, 19 août 1895, Monteiller c. Synd. des mouleurs en fonte. Bull. Off. Trav. 189', 600. Arrêt Lyon, 15 mai 1895, Burnichon c. Synd. des ouvriers robinetiers, Bull. Off. trav. 1895, p. 494.

(2) P. de Rousiers « Le Trade-Unionisme en Angleterre », p. 93.

(3) J. Dumas « Les lois ouvrières devant le Parlement Anglais », « Revue d'Economie Politique », 1896 ; p. 591.

ralement annulée par l'un ou l'autre fait de «picketing» (1).

Aux Etats-Unis non plus, le droit d'interdiction de travail n'est absolu. Aucun Etat n'a édicté de loi contre la proscription des ouvriers non unionistes. Mais d'une part, maintes sentences ont été rendues pour protéger les employeurs contre les mises en demeure syndicales, leur permettre de « ne pas vouloir un homme engagé dans une union » (2). Et d'autre part, l'opinion publique et, ce qui plus est, le gouvernement, sont nettement hostiles à la prétention des Unions. Au mois de juillet dernier, le président Roosevelt a ordonné la réintégration chez un fournisseur de l'Etat d'un contremaître

---

(1) Ainsi, entre autres, avaient été jugées en première instance et en appel, l'affaire Tempeston Russell (17 avril 1895) en première instance, l'affaire Charnock V. Court en 1899, et par la chambre des Lords l'affaire Quinn V. Leathem. L'affaire Allen V. *Flood and another* (le 4 décembre 1897) donna lieu à un arrêt de la chambre des Lords qui, d'après Lord Morris, juge de la minorité, a opéré « le renversement de l'opinion légale en Angleterre ».

Floot et Taylor, ouvriers constructeurs de navires, travaillant également le bois et le fer sont renvoyés par la *Glengall Iron Cie* sur la demande, sous menace de grève, de Allen, délégué de l'Independant Society of Boilermakers and Iron and steel shipbuilders (chaudronniers et constructeurs en fer) comprenant 40.000 membres et s'opposant à ce que ses membres travaillent à la fois sur fer et sur bois. Floot et Taylor poursuivent Allen. Le jury du Banc de la Reine leur alloue 20 liv. st. d'indemnité ; la Cour d'appel confirme le jugement. La chambre des Lords, saisie par Allen, rend deux ans après un arrêt par lequel Allen est déchargé. Six des huit juges qu'elle s'était adjoints étaient d'avis de confirmer la jurisprudence antérieure. Les chefs des Trade-Unions allaient pouvoir imposer leur personnel aux employeurs. Par un autre revirement de jurisprudence que nous aurons à étudier, c'est la personnalité même des Unions qui, depuis 1900, est mise en cause et déclarée responsable. En particulier, dans l'affaire Gibson contre l'*Amalgam Labourers Union*, celle-ci a été condamnée, en appel, à payer une indemnité à Gibson qui avait été boycotté.

(2) Jugement du juge Dodge de la Cour Suprême Wisconsin, affaire Kreutzberg, in Bull. of Depart of Labor 1903.

imprimeur exclu de l'atelier par la « Washington Union of The Internat. Brott. of Bookbinders », à qui avaient déplu certaines informations fournies par lui sur des économies possibles. Peu avant, la Commission qui mit fin à la grande grève de l'anthracite avait affirmé l'égalité du droit au travail des unionistes et des dissidents.

En tous pays le droit et l'équité sont donc loin d'avoir sanctionné la prétention des unions professionnelles. Celles-ci pourtant ne s'y sont point pliées. En fait elles tendent de plus en plus à réaliser l'adhésion obligatoire. Les études récemment parues sur les Trade-Unions anglaises ont mis en lumière l'extraordinaire puissance à laquelle sont parvenues celles des Unions qui ont exercé sans faiblir, dans toute sa rigueur, le boycottage. Il y a là un curieux exemple de l'action réflexe de l'effet sur la cause : seules, les Unions puissantes par le nombre de leurs adhérents ont pu boycotter efficacement et c'est par le boycottage qu'elles ont pu s'imposer dans le monde du travail.

La propagande et la persuasion, quoique exercées sur une vaste échelle par les chefs et les délégués particuliers, comme les « district delegate » chez les « boilmakers and shipbuilders », n'y suffiraient point. Aussi cette dernière Union ne laisse-t-elle en dehors de ses cadres que 5 % des ouvriers, la plupart *holders up*. Chez les tailleurs de pierres de Londres, quand un ouvrier arrive sur le chantier, le thop-steward, l'agent de l'Union, lui pose la question : « What logde do you belong to » (à laquelle il appartient) ; s'il ne peut justifier de sa qualité d'unioniste, il est prié de se retirer (1). Chez les plâtriers de Manchester, il arrive que le

(1) de Rousiers, Le « Trade-Unionisme en Angleterre », p. 89.

patron, un petit entrepreneur, solde la cotisation d'un ouvrier par lui employé en à-compte sur son salaire. « Sans cela, dit le secrétaire de l'Union cité par M. de Rousiers, je n'aurais pas hésité à suspendre son travail (I would have stopped him on the spot) ». Pour lui, le non-syndiqué n'est qu'un de ces pauvres êtres qui ne sont pas capables de prendre soin d'eux-mêmes, *who are not able to take care for themselves*. Suivant la conception unioniste, ce soin-là, c'est le groupement qui doit l'assumer. Tout moyen lui est bon ; ce fut le tout d'abord la violence, et les meurtres commis par les couteliers de Sheffield sont demeurés tristement célèbres ; aujourd'hui encore, en Espagne, aux Etats-Unis, en Italie, en France, les syndicats ouvriers ont quelquefois recours aux menaces et aux coups pour embrigader de nouvelles recrues. Plus tard, ce fut en Angleterre et ailleurs, et ce sera de plus en plus ce moyen plus pacifique, mais également regrettable, l'intimidation verbale et la privation du gagne-pain. C'est pourtant là une nécessité de l'établissement du contrat collectif ; et c'est la condition indispensable de sa généralisation sur une vaste échelle. Heureux les centres ouvriers où la pratique du contrat collectif produit de bons résultats ; ils sont du moins une compensation à ces moyens-là.

II

Ce n'est pas seulement par l'adhésion, en fait obligatoire, que les Unions ouvrières ont mis en œuvre le principe du contrat collectif, mais aussi par une

double tendance restrictive, dont la première porte sur le nombre des ouvriers et des apprentis admis dans la profession, et la seconde sur la quantité de travail à fournir en retour du salaire convenu et pour le temps fixé.

Raréfier la quantité de travail pour assurer au plus grand nombre les avantages du contrat collectif ; raréfier la main-d'œuvre pour en élever le prix, tel est le double but que se proposent les syndicats, qui veulent ainsi concilier l'intérêt personnel avec l'intérêt de classe. Cela a lieu notamment dans les métiers où par suite d'une grande offre de travail, les salaires courent le risque de réductions sensibles. Voilà donc de nouveau la loi de l'offre et de la demande, la concurrence; cause de l'intervention des Unions.

Moins aisé dans les grands centres où, également nombreuses, elles ont des intérêts divergents et peuvent opposer les unes aux autres des moyens d'action également redoutables, c'est dans les localités peu peuplées, dans l'industrie moyenne que le *restrictionnisme* s'impose plus facilement. Il va jusqu'à prononcer — du moins sous la forme platonique d'un vœu adressé aux pouvoirs publics — l'exclusion de la main-d'œuvre étrangère. Contradiction piquante ! C'est ce même unionisme dont le principe et la condition essentielle sont, nous l'avons indiqué, l'entente des ouvriers du métier international qui, pour resserrer ses forces locales et maintenir les hauts salaires, répudie la concurrence du dehors, éloigne les camarades étrangers... La solidarité avec les ouvriers du dehors est entendue de deux façons, suivant qu'elle nuit ou non aux intérêts particuliers. On a remarqué souvent et tout dernièrement encore à propos de la grève des tisseurs

français du Nord (novembre 1903), à la suite du discours de M. Jaurès lui-même, qu'un certain socialisme est encore du protectionnisme, du protectionnisme ouvrier et à rebours, contraire aux principes mêmes du socialisme international.

C'est dans ce but de raréfier la main-d'œuvre que le groupement professionnel vise dans beaucoup de métiers à imposer un certain temps d'apprentissage, et que, d'un autre côté, il limite le nombre des apprentis. En un mot, il ferme l'entrée du métier, il s'assure le monopole du travail. Ceci étonne jusqu'aux plus zélés partisans de l'unionisme, qui ne laissent pas de dénoncer là des « survivances du passé » plutôt que les tendances de l'avenir. Cette réglementation médiévale n'est pas d'après eux pour porter fortune aux Unions qui l'édictent et ils en citent plus d'une comme étant près de s'ensevelir, succombant sous les hautes murailles dont elle s'était entourée « pour y couler des jours paisibles » (1), par exemple, en Angleterre, la *Manchester of brickayers*, *l'United operative plumbers Association.* Et qu'elles barrent inutilement la route au progrès industriel, « en maintenant artificiellement un état de choses suranné », (2) nous n'y contredirons pas pour notre part. (3) Mais qu'elles ne soient qu'une exception, et qu'elles ne marquent qu'une survivance,

---

(1) de Rousiers. « La Question ouvrière », p. 92
(2) de Rousiers. « La Question ouvrière », p. 497.
(3) Ainsi le linotype introduit en 1892 dans la typographie à Glascow a bouleversé la règle syndicale. L'Union avait fixé 1 apprenti pour trois compositeurs. Le directeur du Citizen, ayant installé les linotypes, demande un apprenti par linotype, ce « dernier à lui seul comptant pour trois compositeurs ». Refus des ouvriers, d'où lock-out. Et il ne s'agissait là que d'un outil perfectionné ; et cela suffit pour porter à l'organisation du métier une atteinte sérieuse. De Rousiers, Le Trade-Union, en Angl. p. 85.

cela nous ne saurions l'admettre. En Angleterre, de très grandes Unions règlementent l'apprentissage, entre autres la Société amalgamée des mécaniciens, l'Union des typographes Ecossais — ayant une chapelle et un « père », toute une organisation restrictive, — la Société des compositeurs de Londres, l'Union des couteliers de Sheffield (ouverte seulement aux fils des ouvriers ; le métier tend à y redevenir héréditaire), les charpentiers de Belfast, etc. Quelques-unes opposent en outre aux nouveaux venus un droit d'entrée ou *praemium* fort élève, autre barrière pour beaucoup infranchissable. Chez nous, on signalait tout récemment (1) chez les tisseurs du Nord un ancien statut, toujours en vigueur, des pareurs, sur l'apprentissage et la transmission du métier aux membres de la famille.

Au moins dans les métiers spécialisés, exigeant une certaine connaissance technique, même *de la machine*, les ouvriers ayant fait leur apprentissage s'attribuent, comme disent les mécaniciens anglais, « le droit d'exclure de leur occupation les personnes illégales », (2) et cette tendance y est générale. Aussi les partisans les plus zélés de l'unionisme s'empressent-ils de désavouer le moindre rapport entre ce qu'ils reconnaissent être le monopole et ces autres mesures dont le but est de rendre le syndicat obligatoire, et qu'ils appellent d'un mot quelque peu solennel, l'exercice de la « souveraineté des syndicats ou le fédéralisme économique» (3). Celui-là consisterait à fermer le métier et celui-ci

(1) « Le Temps » du 9 novembre 1903.
(2) S. et B. Webb, « Histoire du Trade-Unionisme », p.210, 226.
(3) J. Paul-Boncour. « Le Fédéralisme Economique »,p.197 et suiv.

à le laisser tout grand ouvert. Cette opposition est-elle exacte, ou ne sert-elle pas les besoins d'une cause ? Est-ce que le fait d'imposer aux ouvriers l'entrée dans l'union et aux patrons l'emploi de ses membres, ne constitue pas, à lui seul déjà, le monopole ? Evidemment, en voulant légitimer cette première contrainte, l'adhésion obligatoire et, à défaut, l'interdiction de travail exercée par les ouvriers, on a négligé, peut-être même oublié — de tenir compte de la contrainte corrélative exercée sur les employeurs ; pour expliquer l'un des moyens, on a perdu de vue, ou laissé dans l'ombre l'autre.

Or, c'est de leur mise en œuvre combinée que résulte le monopole ; il ne peut s'imposer que par les syndiqués groupés à l'encontre des patrons. Incorporer de force dans l'union les ouvriers sous peine de les exclure du métier, cela n'équivaut-il pas à fermer le métier ? D'ailleurs, l'histoire de la corporation atteste que, libre d'abord, elle a évolué vers le monopole en devenant obligatoire... « Par une pente fatale de l'esprit de corps, dit M. Marc Sauzet, la communauté de métier mènera à l'intolérance, au monopole, s'il n'existe pas de pouvoir public assez fort pour sauvegarder la liberté individuelle (1).

C'est là un réel danger que présente la généralisation, par l'action syndicale, de la pratique du contrat collectif.

Ce « restrictionnisme » des syndicats a enfin pour objet le travail lui-même. Limiter la production dans le

(1) Marc Sauzet. « Essai historique sur la législation industrielle de la France » 1892 ; dans le même sens Vilfredo Pareto. « Cours d'Economie Politique », T. II, p. 143.

but d'accroître la demande de la main-d'œuvre est un article de foi pour les Trade-Unions anglaises et américaines. Cette préoccupation se décèle doublement dans la guerre faite au mode de travail dit à la tâche ou aux pièces, et dans le ralentissement du travail lorsqu'il est mesuré et payé au temps. Manifestement, c'est pour les syndicats ouvriers un moyen de comprendre le plus grand nombre possible de leurs membres au contrat collectif. En retour, le contrat collectif permet aux Syndicats d'imposer ce même restrictionnisme, que le régime du contrat individuel de travail eût été impuissant à faire admettre et respecter par les employeurs.

Pour l'instant, ne relevons que le restrictionnisme appliqué au travail au temps. « Les salariés qui ont établi un prix fixe pour tant d'heures de travail, dit Herbert Spencer, (1) n'ont aucun intérêt à l'abaisser à l'égard de la quantité, sinon de la qualité ; à tel point que l'artisan supérieur est mis hors d'état de manifester son habileté supérieure, par la désapprobation de ses camarades, dont le travail souffre par la comparaison avec le sien ». La récente campagne du *Times* (2) a dénoncé le système du *ca'canny*, qui s'explique ainsi : « si deux écossais marchent ensemble et que l'un va trop vite pour l'autre, il lui dit : « ca'canny, mon ca'canny », doucement, plus doucement ; ou bien dans l'image pittoresque suivante : à 5 l. st. par mois, un marin tire une corde de toutes ses forces ; à 4 l. st. il a besoin d'un aide ; à 3 l. st. 10 d. il faut à cette corde trois hommes dont deux se reposent en fumant ; à 3 l. st. quatre hommes sont nécessaires, qui tous dorment sur le pont, ayant lâché la corde. Bien que

(1) « Les Institutions professionnelles et industrielles », p. 442.
(2) Novembre 1901. « The Crisis in Britich industry ».

grossie à dessein, cette image montre la diminution voulue de l'effet utile du travail. Les faits précisent : il y a trente ans, le maçon de Londres posait 1.200 briques dans la journée, il y a vingt ans, 1.000 ; aujourd'hui il n'en pose pas plus de 400, et même, dans les travaux publics, pas plus de 330 à 200. Pendant le même laps de temps, les salaires ont augmenté de 12 à 20 l. st. le rod (m. cés, 29) ; et le prix des briques est augmenté aussi, de 3 à 6 l. st. par rod, par suite du *ca'canny* qui a gagné les ouvriers. Dans la construction des chaudières et des machines, un riveteur pourrait gagner 7 l. st. par jour, il se contente de 12 à 15 sh. En Amérique, les charpentiers de Chicago frappent d'une amende celui des leurs qui commet un excès de travail. La règle qu'un homme ne doit pas en faire plus qu'un autre (1) est une cause et un effet de l'application du contrat collectif par le syndicat ouvrier.

L'aversion professée, ouvertement ou non, par toutes les unions et les syndicats, contre le perfectionnement de l'outillage mécanique, est due aux mêmes motifs. Le machinisme est l'ennemi, parce qu'il élimine *ipso facto*, une partie de la main-d'œuvre ou qu'il réduit son utilité et que, par conséquent, il réduit d'autant la sphère d'application du contrat collectif.

Or celui-ci a été souscrit par l'employeur avec un nombre d'ouvriers « qu'il ne doit pas diminuer ». Telle est la prétention syndicale. L'histoire des grèves prouve que, dans le contrat collectif, les unions entendent faire consacrer par les employeurs deux concessions, la réduction de la journée de travail et l'augmentation

(1) Yves Guyot, op. cit. p. 95.

des salaires, soit en même temps soit à des intervalles fort rapprochés (1). Il serait naturel que l'employeur recherchât une compensation à la double perte qu'il subit de ce chef dans un accroissement de production, soit en perfectionnant son outillage, soit en augmentant le rendement du travail, en faisant conduire, par exemple, à un tisseur, au lieu de deux, ou quatre métiers suivant les pays, quatre ou huit métiers à la fois. Dans cette productivité plus grande les unions ont toujours vu une atteinte à l'intérêt général de tous les ouvriers de la profession. Elles considèrent ceux-ci comme étant tous partie au contrat collectif ; représentant général, elles repoussent l'accroissement de la production obtenue par l'économie des bras.

C'est donc autant pour défendre et s'assurer les résultats obtenus grâce au contrat collectif que pour généraliser ce dernier, que les syndicats ont recours aux modes d'action que nous avons cités. Le contrat collectif leur a servi et leur servira encore pour les mettre en œuvre. D'une part, les clauses mêmes du contrat fixant le nombre des ouvriers et la durée du travail sont rédigées dans le sens voulu par les syndicats ; d'autre part, la perspective de la grève induit souvent les employeurs à bien des concessions qu'ils n'eussent pas consenties à des ouvriers isolés. Quel est le but du groupement professionnel ? La résistance contre l'avilissement des salaires et contre la prolongation de la journée de travail, avons-nous dit. Or, la substitution du groupe aux unités auparavant isolées

(1) Par exemple, en France, les syndicats des industries textiles du Nord demandaient à la suite de la loi Colliard-Millerand réduisant à 10 heures la journée de travail, une augmentation de salaires (nov. 1903).

qui le composent, la représentation commune des intérêts individuels apparaît bien comme une forme d'action plus efficace, un moyen de lutte plus vigoureux.

Ce mouvement dont nous n'avons que raccourci les grandes lignes, semble se résumer dans la tendance du Trade-Unionisme au monopole de la règlementation du travail. Qu'on y prenne garde pourtant ; si avérée soit-elle, si manifeste, il y a là moins une tendance essentielle de sa part qu'une modalité peut-être temporaire ou même accidentelle. Il est permis de concevoir une autre orientation de la résistance, une autre mise en œuvre des forces ouvrières. La formation — en dehors, à côté et même à l'encontre des premières unions — d'unions dissidentes, en fournit un exemple. Cela prouve que non seulement le droit et l'équité, mais encore la libre volonté des intéressés eux-mêmes se soustrait à la tyrannie syndicale, — là surtout où comme en France, elle choque le sentiment autant que la raison et contrarie l'état des esprits et des mœurs.

Dès qu'il y a concurrence, en effet, il ne peut plus être question de monopole. Il y aura, il y a déjà concurrence dans la représentation des intérêts ouvriers. Ainsi, la liberté économique, tant honnie par des réformateurs qui ne sont devenus autoritaires que par trop d'impatience, cette même liberté, qui, si elle ne fit pas tout le mal, fut cause, au cours du XIX^{e} siècle, de bien des troubles, reparaît comme le vrai remède après des réactifs aussi redoutables que le mal lui-même.

Plus vaste et plus haute, plus féconde aussi nous semble devoir être la fonction sociale dévolue par l'évolution économique aux groupements ouvriers.

CHAPITRE II

LES EFFETS DU CONTRAT COLLECTIF

I. Le contrat collectif modifie-t-il le taux des salaires ? — II. Précision réalisée dans le contrat de travail. — III. Effets du contrat collectif dans les rapports du capital et du travail autres que le salaire. Le contrat collectif et les grèves.

Arrivés à ce point de l'évolution du contrat collectif, il nous faut nous demander quels en sont les effets, dans quelle mesure il influe sur les conditions de vie des ouvriers, sur l'état de l'industrie, sur les rapports du capital et du travail. Il nous faut non plus l'envisager sous le regard historique, mais examiner sa valeur d'élément juridique, économique et social. Il s'est fondé sur lui depuis quelques années tant de généreux et d'ambitieux espoirs, on l'a montré comme un si admirable organisme de progrès, qu'il est nécessaire de l'étudier en lui-même, dégagé des circonstances qui l'ont fait naître. Nous allons l'éprouver à la lumière des faits d'abord, ensuite des tendances qu'on lui a imprimées.

I

La pratique du contrat collectif a-t-elle modifié le taux des salaires ?

Nous mettrons d'accord les différentes théories formulées par les économistes sur la loi des salaires. Aucune d'elles ne s'est trouvée rigoureusement exacte ni absolue, et la plupart ont été successivement abandonnées.

La loi d'airain, reprise par Lassalle à Ricardo, et d'après laquelle « Le salaire oscille à la limite de ce qui est strictement nécessaire à l'ouvrier pour vivre et se reproduire, sans pouvoir ni s'élever sensiblement au-dessus, ni descendre sensiblement au-dessous », ou d'après laquelle « le salaire est déterminé par le coût de production du travail, comprenant la valeur des subsistances nécessaires à l'ouvrier-enfant jusqu'à l'âge où il produit et rend », cette loi d'airain a été controuvée dans son acception absolue par l'inégalité qui existe entre les salaires soit des différents métiers, soit des différents pays, soit des époques différentes ; elle a été confirmée, dans son sens relatif, par le fait indéniable que le salaire est proportionnel aux besoins, au degré de civilisation, et relatif au climat, à la race, à l'époque (1). La loi d'après laquelle le taux du salaire est en raison de la productivité du travail n'a pas détruit la loi classique de l'offre et de la demande, se

(1) Emile Faguet a fort bien révélé le fonds de vérité psychologique de la loi d'airain. « Questions politiques », 1899, p. 112 et suiv.

traduisant par l'abondance ou la rareté de la main-d'œuvre : là où le travail est devenu plus productif, le prix n'en augmente pas toujours, à cause du grand nombre d'ouvriers qui y affluent... N'étant vraie que si elle est isolée et soustraite au choc des autres, nulle de ces prétendues lois ne détermine, à elle seule, le prix du travail. Mais chacune d'elle contient une part de vérité, s'est trouvée confirmée relativement à un milieu déterminé, à telle région industrielle, à une race ouvrière donnée.

On peut donc, comme M. Levasseur, (1) les admettre toutes à la fois, les combiner, d'autant que, bien que réagissant entre elles, elles ne sont pas exclusives les unes des autres. En général, on peut dire que pour chaque industrie et chaque localité, parti d'un minimum, le coût de la vie, le salaire varie suivant le jeu de l'offre et de la demande de travail, et qu'il tend à se régler d'après la productivité du travail jusqu'à atteindre un maximum que lui fixe la part des autres facteurs de la production, l'intérêt des capitaux engagés et le profit de l'employeur. En dessous de ce maximum il n'y a pas possibilité de vie, de vie utile et durable ; ni, par conséquent de salaire ; au-dessus de ce maximum, le salaire n'existe plus, au moins sous le régime capitaliste, pour la simple raison que là où il n'y a pas de profit il n'y a plus d'industrie.

La théorie syndicale du salaire se rapproche de cette manière de voir ; elle constate que la science économique n'a pas pu dégager les règles précises du salaire, et prend acte du renoncement des économistes à poursuivre cette œuvre, peut-être vaine. Mais en les

(1) La théorie du salaire. « Journal des Economistes », Janvier 1888.

rejetant une à une, elle les accepte à nouveau toutes à la fois. Comme l'école socialiste, elle suppose en effet, l'étalon de vie de l'ouvrier, le *Standard of life*, variable il est vrai, mais auquel il faut au moins satisfaire et qu'il s'agira d'élever le plus possible. Là se résume toute l'action unioniste. De même que l'école orthodoxe de Manchester, elle attribue au travail, considéré comme produit et non pas comme facteur de la production, le caractère de chose, et au contrat de travail la valeur d'une vente de travail. Par là même, elle reconnaît sur cette marchandise particulière, le produit du travail, l'action de l'offre et de la demande, de la concurrence : tout son effort visera à la contenir, à la neutraliser. Enfin le rapport du salaire avec la productivité du travail, c'est justement la théorie syndicale qui en réclame l'application, en vertu du fameux adage unioniste, *a fair day's work fo a fair day's wages*, à journée de travail normale, salaire d'une journée normale.

Les circonstances qui influent sur le taux des salaires étant déterminées ainsi, la pratique du contrat collectif les a-t-elle modifiées ?

En ce qui concerne l'étalon de vie, les mêmes circonstances très complexes qui ont accrû et raffiné les besoins, expliquent en même temps la formation collective du contrat de travail. Le contrat collectif apparaît être moins la cause qu'un effet concomitant de l'élévation de cet étalon. Mais, de toute évidence, grâce à la forme collective du contrat de travail se concentre un grand nombre d'ouvriers, qui peut consentir ou refuser la main-d'œuvre. Une grande quantité de travail est ainsi présentée sur le marché industriel, ou en est retirée en raison du contrat collectif. Or cela a for-

tement contribué à réduire la loi concurrentielle s'exerçant sur les salaires. L'essentiel du contrat collectif étant de pouvoir placer et déplacer à l'embauchage ou d'induire à la grève des centaines et des milliers d'hommes, ce n'est plus la demande patronale qui l'emporte, c'est l'offre ouvrière de la main-d'œuvre ; il en résulte une modification des salaires. D'autre part, l'application du contrat collectif ajoute à la valeur du travail en tant que facteur de la production ; de là, par une réciprocité constante, le travail, devenant plus actif, est mieux payé ; et, parce qu'il est mieux payé, il devient plus actif ; c'est une nouvelle influence qui s'exerce sur le taux des salaires. Nous savons en effet que c'est dans les pays aux plus hauts salaires, comme l'Angleterre et les Etats-Unis, que le travail est à la fois le plus intense et le plus productif.

Mais c'est surtout en le remettant fréquemment sur le tapis, en provoquant à son égard un débat à des intervalles de plus en plus réguliers que la pratique du contrat collectif agit sur le taux des salaires. Celui-ci, aux yeux des unionistes, n'est nullement fatal, mais bien essentiellement mobile. En définitive, disent S. et B. Webb, « la question sociale est une question de répartition totale du produit du travail entre les divers collaborateurs, laquelle *est une matière à arrangement entre les parties intéressées* ». D'après les historiens de l'unionisme, le taux des salaires ne serait plus que matière à contrat collectif. Il appartient à celui-ci de la déterminer en augmentant le plus possible l'étalon de vie, en supprimant la concurrence ouvrière, en réglant les salaires d'après la valeur de travail effectué. La seule loi des salaires, ce serait en définitive le contrat collectif. Il faut entendre cela dans le sens de la tac-

tique syndicale ; cet arrangement, disent en effet les auteurs précités, peut, — modifions, doit — se poursuivre par l'action d'une des deux parties à son avantage — à l'avantage, cela va sans dire, de la partie ouvrière. Cette portée donnée au contrat collectif de régler, répétons-nous, « la question de la répartition du produit total du travail entre les collaborateurs », pourra paraître à d'aucuns excessive : elle ne semble pas infirmée par les faits, puisque jusqu'à présent on n'a pas trouvé de solution naturelle meilleure aux conflits de travail. Quoiqu'il en soit (nous réservons la question), il reste que ce rôle, le contrat collectif ne saurait le jouer, si ce n'est en donnant le coup de pouce à l'aiguille du baromètre, suivant l'expression pittoresque de M. Ch. Gide (1), du moins en consultant souvent l'aiguille, en perfectionnant le plus possible le mécanisme qui règle le maintien ou l'élévation des salaires.

II

La pratique du contrat collectif est parvenue à modifier le prix du travail dans un double sens ; en précisant les termes du contrat et en amenant la hausse des salaires. Le contrat de travail étant une vente, l'objet, c'est-à-dire le travail, doit en être exactement mesuré, tout comme une quelconque marchandise. « Chaque jour les employeurs se plaignent de ne pas recevoir pour le salaire qu'ils paient la quantité de travail et de vigilance à laquelle ils prétendent avoir droit : de leur

(1) « Principes d'économie politique », p. 461.

côté les employés se plaignent qu'on leur extorque par des procédés divers et souvent par la ruse une certaine quantité de travail pour laquelle ils ne reçoivent aucune rémunération. Il est temps de faire cesser ces plaintes qui, « justifiées ou non, engendrent la méfiance entre les deux parties et vicient toutes leurs relations » (1). D'où cette nécessité, que l'ouvrier vende et l'employeur achète, non plus toute la force vitale de travail, mais une partie de cette force, proportionnée au salaire convenu, « tant d'énergie en échange de tant d'argent ». Le rapport salaire-travail au contrat de travail se résume ainsi dans l'échange de deux équivalents. Il est curieux et significatif que la doctrine syndicale se rencontre sur ce terrain avec l'économie politique et libérale, avec M. de Molinari et M. Yves Guyot. Avec ceux-ci, il est vrai, nous lirons plutôt : tant de salaire contre tant de travail, tandis que suivant celle-là, c'est tant de travail contre tant de salaire qu'il faut lire. Or, pour peu que les deux termes soient inégaux, il y aura quelque difficulté à les équilibrer parfaitement, et l'on perçoit la prépondérance, si éphémère soit-elle, que peut donner à l'une des deux parties cette priorité. J'ai fourni plus que vous, dira-t-elle à l'autre, j'ai le droit de plus demander. Déjà M. Yves Guyot le constate à propos du « ca'canny » (2), l'esprit des syndiqués anglais est de ne donner de leur travail que le strict nécessaire aux employeurs, de façon qu'ils « n'en aient que pour leur argent ».

Sous réserve de l'intérêt général, cette limitation n'en est pas moins une précision. Or, toute précision nouvelle comprenant « le changement de l'indéfini au fini » marque le développement du contrat. « A des degrés

(1) M. Paul Bureau. « Le Contrat de travail », p. 251.
(2) « Les Conflits du travail et leur solution », p. 47.

inférieurs, dit H. Spencer (1), non seulement toutes les choses, toutes les transactions, toutes les idées sont inexactes, mais il y a antipathie pour l'exactitude... Le contraste entre les transactions inférieures du commerce, « les treize pour douze » du boulanger, les mesures « bien pressées », les « un de plus pour la chance », et les mesures d'une banque, où les comptes sont balancés aux centimes près, montre la différence qui existe entre le contrat rudimentaire et le contrat développé ».

A ce titre, l'exemple des « price lists » ou listes de prix qui fixent collectivement le taux des salaires dans toutes les filatures de coton du Lancashire vaut d'être cité. Le rapport entre le travail à fournir et le salaire à payer y est déterminé mathématiquement, suivant l'intensité, la longueur et la difficulté du travail, le nombre des broches, l'allure de la machine, la qualité du coton, etc., dans un tarif qui prévoit tout et qui remplit 85 pages de chiffres. « La complication des calculs est telle qu'elle dépasse la compréhension non seulement d'un ouvrier ou d'un manufacturier ordinaire, mais même du mathématicien qui les étudie sans une connaissance extrêmement précise des détails techniques » (2) ; d'où les concours très nombreux pour recruter ces fonctionnaires, les *cotton men* ou secrétaires des unions cotonnières. Nous avons rencontré cette même précision au sujet de la réduction des heures de travail ; nous la retrouverons dans tous les modes d'action syndicale.

Mais il ne s'agit pas seulement de préciser les ter-

(1) Herbert Spencer. « LesInstitutions professionnelles et industrielles », p. 402, 403.
(2) S. et B. Webb. « Histoire du Trade-Unionisme », p.333.

mes du contrat ; il s'agit d'élever le prix du travail. Pour cela, il suffit à la théorie syndicale d'édicter que le taux des salaires, loin d'être fixé par le prix des marchandises, doit fixer lui-même ce dernier. Voici comment serait enfin controuvée la loi d'airain.

La théorie syndicale prétend, et nous l'avons reconnu, que le salaire est limité à son minimum par le coût des choses indispensables à la vie, le *Standard of life*. Si nous admettons que le niveau des salaires monte au fur et à mesure que se développent et s'aiguisent les besoins (même ceux superflus, qui, suivant le mot connu de Voltaire, sont les plus nécessaires), nous donnons aux besoins le rôle de déterminants des salaires. Dans ce cas, le prix de vie réglant le prix de travail, « ce n'est plus d'airain qu'est la loi, comme dit Gunton dans *Wealth and progress*, mais bien d'or ». C'est ainsi que l'ouvrier atteindrait au « juste salaire » que réclame l'école catholique, au *living wage* demandé par les unionistes anglais. Encore resterait-il à en déterminer le montant, évalué qu'il a été par le Conseil du Comité de Londres à 24 sh. par semaine (30 fr.) et à 3 l. st. (75 fr.) par le socialiste Keir Hardie. (1)

Mais ce renversement théorique des choses n'est pas encore passé dans les faits. Il y a entre les besoins de plus en plus exigeants des ouvriers civilisés et leur réalisation par le salaire une série d'obstacles. C'est la tâche de l'action syndicale de les surmonter. Comment envisage-t-elle la possibilité d'un tel ordre économique ? Au moyen d'un renversement analogue dans la fixation du prix des marchandises, lequel de-

(1) Gide, op. cit. p. 483, note.

vrait être fixé par le taux des salaires. Elle raisonne de la sorte : à son *minimum*, il est un certain salaire qui déterminera le prix de la marchandise ; c'est le salaire de famine, au-dessous duquel il n'y a plus ni salaire ni production. Tout en élevant ce minimum, pourquoi ne pourrions-nous pas maintenir la fixation du prix des marchandises par le taux des salaires, et refuser le travail au-dessous d'un certain taux, exactement « comme le propriétaire de mine se déclare incapable de vendre sa houille au-dessous de tel cours déterminé ? » (1) Le malheur veut que vouloir élever le taux minimum des salaires à la fois et maintenir la fixation du prix des marchandises par ce minimum est chose trop ardue ; il y aurait trop à faire ; le taux minimum, une fois qu'on l'a augmenté, ne détermine plus le prix des marchandises.

En effet, si ce minimum reste tel qu'on l'a élevé, pour des ouvriers chargés de famille ou nécessiteux en raison de leurs vices, il n'est plus tel pour le célibataire, la femme, ou l'enfant, pour le coolie chinois ou le terrassier italien, plus sobre et plus endurant, pour lesquels il représente en quelque sorte un maximum.Ces derniers peuvent donc accepter une réduction. Mais un salaire moindre leur suffisant, l'employeur peut produire à un prix inférieur ; dès lors, ce n'est plus le salaire qui règle le prix de production, c'est ce dernier qui de nouveau fixe le taux minimum des salaires, celui dont se sont contentés les ouvriers qui ont produit moins cher et auquel doivent accéder les autres travailleurs, sous peine de ne pas travailler du tout... Il y aurait un moyen de supprimer cet écart, par lequel

(1) P. Bureau, op. cit. p. 255.

la loi naturelle reprend sa place et rend vains les efforts contraires ; ce serait d'élever également chez tous les ouvriers, quelque soit leur milieu, leur tempérament, leurs habitudes héréditaires, le taux des besoins et des appétits... Mais qui ne voit là une impossibilité presque insurmontable, en tous les cas résoluble à la longue seulement, sous la poussée de la civilisation et des mœurs ?

C'est à cette difficulté fondamentale de régler directement le taux des salaires, qu'est due la tactique syndicale de la limitation du travail, des apprentis, etc., dont nous avons dit un mot. Or, voici intervenir l'œuvre du contrat collectif. Ce fait que c'est le prix des marchandises qui fixe les salaires, les Unions américaines et anglaises le reconnaissent fort bien, qui ont introduit, grâce au contrat collectif, le système de l'échelle mobile des salaires (*Slidings scales*).Par exemple dans la métallurgie, depuis 1865, aux Etats-Unis, les salaires sont établis d'après le prix du fer, haussant et baissant suivant que le prix du fer baisse ou s'élève. Le grand avantage que présente ce système aujourd'hui généralement appliqué, c'est qu'il intéresse les manufacturiers à la hausse des salaires, et les ouvriers à la hausse des prix .Il se noue ainsi une forte solidarité entre le prix de la marchandise et le prix du travail. Et les Unions en tirent intelligemment parti. « Si vous réduisez le salaire, disait John Jarret, ancien président de la « Puddlers Amalgamated Association » aux représentants d'une grande compagnie, les acheteurs s'attendront à la baisse des prix, ils n'achèteront pas ; si vous augmentez, tout le monde redoutera la hausse, les commandes afflueront, tout en l'utilisant, et les prix monteront ». C'était reconnaître les

effets de l'offre et de la demande du marché sur les conventions entre employeurs et ouvriers.

En dehors même de l'échelle mobile, c'est par le prix de la marchandise que les contrats collectifs passés aux Etats-Unis et en Angleterre établissent le prix du travail. Ainsi, dans les mines des Etats de l'Ouest et, depuis la grève de 1902, dans la Pensylvanie, en Amérique, le prix du charbon augmente-t-il, par suite de la rareté, ou pour une autre cause, les Unions ouvrières réclament une augmentation de salaire. Il est vrai que s'il diminue, là où le contrat collectif n'est pas à échelle mobile, les Unions tâcheront d'empêcher les salaires de baisser ; pour le moins argueront-elles, comme J. Jarret, de l'intérêt des *operators* qui veulent bien vendre (c'est-à-dire de tous), à ne pas baisser davantage les prix en baissant les salaires. Effectivement pour la baisse, il peut paraître que la diminution des salaires, entraînant une dépréciation des cours commerciaux (ils baissent les salaires, donc ils vont vendre bas, plus bas encore, se dit-on en Bourse), va réduire le prix de production. Mais cela n'aura lieu qu'en des circonstances exceptionnelles. En principe, le producteur dont la marchandise se vend mal, attend pour l'écouler, le moment propice, par exemple une augmentation de prix chez ses concurrents étrangers. Il ne viendra à baisser son prix que s'il y est forcé.

Pour ce qui est de la hausse, il n'y a pas crainte en général sur le marché, parmi les acheteurs, que la hausse des salaires entraîne la hausse des prix. Habituellement celle-ci a pour résultat celle-là ; et cette application de la loi de productivité de travail fait partie du programme Unioniste.

On voit plus rarement une hausse de salaire entraî-

ner à sa suite une hausse de prix ; et quand cela se produit, comme aux Etats-Unis en hiver 1903, après la grève de l'anthracite, qu'a suivie une majoration très sensible du prix de la tonne de charbon, c'est l'intérêt d'un tiers qui entre en jeu, du consommateur, du public ; et de cela découlent plusieurs conséquences. Mais en général la hausse des salaires ne produit pas une hausse des prix ; le prix reste stationnaire ; et c'est la marge des profits qui s'en trouve seule amoindrie.

En définitive, la pratique du contrat collectif ne fait pas régler le prix des marchandises par le taux des salaires. Elle faillit donc à cette prétention de la théorie syndicale. Est-ce à dire qu'elle n'a pas amené de hausse dans le prix du travail ? Non ; elle est parvenue à élever le minimum de vie, et elle agira probablement jusqu'à atteindre le maximum ; puis le salaire finissant là où commence le profit, elle parviendra jusqu'à ce salaire-limite au delà duquel il n'y a plus d'industrie. Mais elle n'a pas agi ni elle n'atteindra seule à ce but ; il faut tenir compte des autres éléments d'action des syndicats.

Dans l'augmentation graduelle des salaires industriels qui est de deux tiers depuis un demi-siècle (1), quelle part revient en propre à la pratique du contrat collectif ?

Il n'est pas facile de préciser en raison de la complexité des éléments de progrès, et du machinisme au

(1) En France, l'ouvrier gagnait en moyenne 3 francs en 1853 ; il gagnait 4 fr. 25 en 1890. Dans ces mêmes 35 années la richesse privée s'est beaucoup plus accrue ; la valeur locative des maisons estimée en 1853 à 710.801.273 francs, l'est aujourd'hui « 2.810.412.600 francs. M. Pelloutier. « La Vie ouvrière en France », 1900, p. 79.

premier plan. D'ailleurs, parallèlement à la hausse des salaires, il faut compter, dans le même demi-siècle, l'augmentation du 25 % en gros, du coût de la vie matérielle : or nous savons que ce dernier est l'étalon des salaires. Il ne reste donc qu'à constater, avec M. de Rousiers, M. Levasseur, M. Vigouroux, etc., (1) la *part considérable* qui revient dans ce progrès aux Unions qui ont mis en œuvre le contrat collectif, en comparant les salaires dans les districts organisés et dans les districts non organisés d'une même branche de travail. Les mineurs du Durham et du Northumberland, ceux des Midlands reçoivent des salaires plus élevés que les mineurs Gallois ou ceux du Somersethshire. Les ouvriers du bâtiment voient leurs salaires osciller entre 10 pence et 6 pence (à l'heure), suivant le degré de puissance de leurs unions locales.

III

D'une façon générale et en nous plaçant à un point de vue moral et supérieur, nous pouvons dire avec Georges Howell que le grand avantage du contrat collectif est « d'avoir rétabli une sorte d'égalité entre le travail et le capital et d'avoir rendu à la loi de l'offre et de la demande une sincérité qui n'existait pas (2) » et avec H. Spencer, que grâce au contrat collectif « le *status* du travailleur est presque nécessairement rehaussé ».

---

(1) de Rousiers. « Histoire du Trade-Unionisme », p. 19 ; Levasseur, op. cit. p. 306 ; Vigouroux, op. cit. p. 334.

(2) G. Howell. « Le passé et l'avenir des Trade-Unions », p. 226.

« Partout l'agression engendre la résistance et la contre-agression ; et dans notre état actuel, transitoire, semi-militaire et semi-industriel, il faut tenir en échec toute velléité d'offense par la crainte des représailles.

« A en juger par leur conduite dure et cruelle dans le passé, il est assez certain que les patrons sont actuellement mis hors d'état de commettre les injustices qu'ils seraient autrement tentés de commettre. Ils sont plus rapidement disposés à élever les salaires, lorsque les affaires sont florissantes, qu'ils ne le seraient autrement ; et lorsque viennent les temps de stagnation commerciale, ils ne diminuent les salaires que lorsque c'est le seul moyen pour eux de continuer les affaires. Les patrons sont amenés à traiter les individus avec plus de respect qu'ils ne le feraient autrement (1) ». Enfin, le principe même, la seule possibilité du contrat collectif a pour résultat un aménagement plus hygienique des ateliers, soit que les patrons en prennent l'initiative, soit que les ouvriers le réclament, ou dès qu'ils sont en mesure de le réclamer.

Du côté des ouvriers, et particulièrement de leurs leaders, les délégués des Unions, on a maintes fois signalé l'éducation économique que leur donne la pratique du contrat collectif, les connaissances plus approfondies que leur vaut la discussion avec les patrons, la modération que ces relations pacifiques avec le capital leur inspirent au sein des syndicats, souvent même à l'encontre de leurs camarades : les plus tièdes partisans de la grève, ce sont à coup sûr les leaders,a-t-on pu dire. Et cela est vrai des chefs unionistes anglais,

(1) Herbert Spencer. « Les Institutions professionnelles et industrielles », p. 451.

dont on a pu légitimement vanter la culture le bon sens, la clairvoyance, la fermeté, une rare élévation morale à laquelle le caractère de la race ni l'esprit religieux ne sont étrangers (1)). M. Knight, secrétaire général de la Société des « Shipbuilders and boilmakers » et président de la Fédération des industries mécaniques et des constructions navales du Royaume-Uni, a opéré des merveilles.

« Il y a quelques années, lisons-nous dans l'enquête de M. A. Fleury (2), une maison de Sunderland s'était engagée à livrer à un armateur allemand, dans un délai très court, un *cargoboat* de grandes dimensions. Un accord intervenu entre l'Union et les patrons stipulait les salaires auxquels avaient droit les ouvriers de ce chantier.Mais ceux-ci, profitant de l'extrême urgence du travail, abusèrent de cette circonstance pour demander une augmentation. Les patrons s'adressèrent alors au conseil exécutif de l'Union. M. Knight répondit que, la besogne pressant, il convenait, avant tout, d'éviter un conflit. Il conseilla d'accorder provisoirement l'augmentation demandée, ajoutant que la question restait suspendue et recevrait, aussitôt le navire terminé, une solution définitive. En effet, dès que la construction du paquebot fut achevée, M. Knight demanda aux propriétaires du chantier les noms des ouvriers qui avaient obtenu une augmentation et le montant des sommes reçues par chacun d'eux. Puis, le conseil exécutif donna ordre à ces hommes de verser à la Société les sommes perçues indûment, au mépris du tarif convenu, les menaçant d'exclusion, s'ils refusaient d'obéir à cette injonction. Pas un d'entre eux n'osa désobéir,

(1) de Rousiers, op. cit. p. 128 et suivantes.
(2) de Rousiers, p. 246. « La valeur des hommes ».

et les patrons se virent restituer, par les soins de M. Knight, la somme représentant l'augmentation que ces ouvriers avaient tenté de leur imposer par intimidation ».

C'est là, en même temps que le plus haut exemple donné jusqu'ici par un syndicat de son degré de discipline et de son éducation économique, la preuve de ce que peut un chef ouvrier pour l'application intégrale du contrat collectif. Sans vouloir le moins du monde réduire sa signification ni gâter sa saveur, nous osons l'expliquer par la responsabilité personnelle, pécuniaire et morale, que l'application de ce contrat fait encourir, en Angleterre, aux secrétaires des Unions. N'empêche que ce ne soit l'indice réconfortant d'un nouvel esprit ouvrier. L'exercice du libre contrat ne peut en effet que modifier l'attitude des ouvriers eux-mêmes, des représentés. Ils étaient d'abord intraitables, exigeants, ils ne confiaient à leurs délégués qu'un mandat impératif, remarque un homme qui les connaît bien, J.D. Weeks (1) : « Au bout de quelque temps, les connaissances qu'ils ont acquises au cours des conférences pour régler les conditions de travail les ont amenés à modifier leurs prétentions. En tout cas, les conflits d'ordre sentimental ont considérablement diminué ».

Par là même nous avons défini le rôle du contrat collectif comme médiateur et pacificateur entre le capital et le travail, sa valeur comme solution des conflits industriels. Voyons-en les résultats. Produit d'une évolution aujourd'hui à peu près générale, ayant traversé la période belliqueuse et barbare des grèves

(1) Cité par L. Vigouroux, loc. cit. p. 286.

pour aboutir, avant le recours à l'arbitrage, à la conciliation et à la paix, le contrat collectif, instrument lui-même de pacification, a déjà apaisé bien des conflits, évité bien des malheurs. Né de la grève, il tend à l'enrayer ; d'accidentel il devient régulier. Il était l'issue du conflit ; il n'en est plus que le préliminaire. Parviendra-t-il à le prévenir et à l'empêcher ?

La mise en œuvre, en Angleterre et aux Etats-Unis, du contrat collectif a-t-elle supprimé les grèves ?

« L'application de ce système, dit M. Vigouroux (1), pour l'Amérique, n'a pas supprimé les grèves ni les lock-outs, mais les a certainement rendus moins fréquents. De 1886 à 1894, il y a eu chaque année moins de grèves que de 1881 à 1886 ». « En Angleterre, dit M. de Rousiers (2), chaque fois qu'un conflit est imminent, il se forme un comité mixte ; les questions pendantes sont examinées, discutées, les moyens d'entente proposés sont soigneusement étudiés, et souvent lorsque le comité se sépare, la grève est arrêtée. A l'heure actuelle, les Unions puissantes redoutent la grève presque autant que les patrons. Elles ne la font qu'en désespoir de cause, lorsque les moyens pacifiques ont été épuisés ». C'est le dernier mot dit sur l'efficacité du contrat collectif comme solution des conflits industriels par ses zélés et optimistes partisans.

Les statistiques nous permettent-elles d'y souscrire ?

Chez les charpentiers de Manchester, dit M. de Rousiers, sur 50 litiges, 49 ont pu être aplanis (3). Mais d'une part, les Unions anglaises dépensent chaque année, en moyenne, depuis 1892, 303.270 livres ster-

(1) L. Vigouroux, loc. cit. p. 285.
(2) de Rousiers, loc. cit. p. 26.
(3) de Rousiers, loc. cit. p. 27.

lings pour les grèves (1) ; et d'autre part, aux Etats-Unis, depuis 1880 au 31 décembre 1900, M. Carroll Wright, commissaire général du travail (2), a enregistré 22.293 grèves, dont 14.457 déclarées par les Labor Unions, ayant occasionné la perte de 257.863.000 dollars en salaires, plus 16.174.000 en fonds de secours. Dans les industries mêmes où le contrat collectif a atteint son plus haut développement, les grèves n'ont pas cessé de sévir. Elles sont devenues moins soudaines ; grâce aux délais pour lesquels les contrats sont passés, en général de six mois à un an, la grève n'éclate plus, mais, prévue bien à l'avance, elle est seulement déclarée. Les employeurs peuvent donc prendre leurs précautions, accumuler les stocks, retarder ou devancer les ventes suivant les circonstances, influencer le marché en leur faveur, enfin plier sans se briser sous l'orage. En revanche, mieux préparés pour la lutte, surtout depuis qu'ils ont pu faire face aux unions ouvrières avec leurs fédérations, ils peuvent opposer aux demandes des salariés une plus longue résistance. De leur côté, plus puissants au fur et à mesure que la discipline syndicale s'étend dans le métier et obtient le paiement régulier des cotisations, les ouvriers mènent plus énergiquement et plus obstinément l'assaut.

Les grèves anglaises de 1892 et de 1893 dans les textiles et les mines, de 1897 chez les mécaniciens, la grève américaine de 1902 dans les mines d'anthracite (*anthracite coals strike*) ont montré combien de forces et de capitaux met en œuvre la formation collective du

(1) Soit le 20,2 p. 100 de leurs dépenses totales, où figurent 906.940 sterl. pour le chômage, etc.

(2) « Nort American Review », janv. 1902, cité par M. Yves Guyot, loc. cit. p. 92.

contrat de travail. Pour nous borner à la dernière, la grève américaine de l'anthracite qui englobait 350.000 mineurs affiliés à l'United Mine Workers, dont 145.000 en Pensylvanie, a coûté 504 millions 500.000 francs environ, comprenant une diminution dans la production de 230 millions 500.000 francs, plus la perte de 125 millions de salaires et de 9 millions de secours, et une baisse de 140 millions dans les recettes des frets. (1) Elle a duré cinq mois. N'est donc pas conforme aux faits la prévision suivant laquelle, semblable à la formidable organisation militaire des Etats modernes, l'organisation unioniste serait le plus sûr garant de la paix. Elle ne suscite pas seulement la paix armée, mais la guerre, et une guerre souvent acharnée.

(1) Rapport du consul anglais à Philadelphie au « Board of Trade » de Londres, juillet 1903.

Deuxième Section

LE CONTRAT COLLECTIF AU POINT DE VUE CONTRACTUEL

CHAPITRE PREMIER

LE ROLE DU SYNDICAT OUVRIER AU CONTRAT COLLECTIF

I. Examen juridique de la théorie syndicale du contrat collectif ; la personnalité civile du syndicat en cette matière ; les intérêts généraux de la profession ; les intérêts privés des membres du syndicat. — II. Système de la jurisprudence française ; les théories juridiques et la pratique du syndicat au contrat de travail. Le syndicat intermédiaire non nécessaire. — III. L'idée de contrat collectif se dégage déjà du syndicat ouvrier.

I

Revenons au contrat collectif, aboutissement actuel de l'action syndicale ; examinons-en le caractère avant que de considérer les conséquences de son inexécution, dans sa physionomie propre. Est-ce bien un contrat collectif ? Dans quel sens est-il collectif ? Il va de soi qu'il intéresse une *collectivité* ou un ensemble de personnes, dans notre espèce, une collectivité ouvrière,

et qu'il n'est collectif qu'au regard des ouvriers ; il ne l'est pas au regard des employeurs, ceux-ci pouvant être ou non plusieurs sans que le contrat change pour cela d'aspect. Et tout d'abord, il n'apparaît comme collectif que présenté, soutenu et conclu par l'union ou le Syndicat.

La théorie syndicale sur le contrat collectif a été formulée à nouveau tout récemment, à propos de la grève américaine de l'anthracite : « le principe du contrat collectif, a prétendu le *leader* de la *Mine Workers Association*, c'est « le droit pour l'organisation syndicale de représenter l'ensemble des ouvriers devant le patron, au contrat. » (1) L'ensemble des ouvriers, cela ne veut pas dire la totalité des ouvriers du métier ; c'est une vocation de l'unionisme de les englober tous, mais, nous l'avons vu, une vocation qui n'est nulle part réalisée, et qui ne le sera pas, jusqu'à ce qu'on ne décrète le syndicat obligatoire. Collectif, le contrat de travail passé par le syndicat ne l'est donc pas dans le sens absolu; il s'en approche, il est vrai, par une sorte de contrainte à l'égard des syndiqués dissidents et en s'imposant aux non-adhérents. Est-il collectif dans le sens relatif de contrat engageant une partie des ouvriers du métier, par exemple ?

Même dans ce sens, le contrat de travail passé par un Syndicat n'est pas à proprement parler collectif. Il n'engage point « l'ensemble des ouvriers », mais chacun d'eux individuellement. C'est pourtant cet « ensemble des ouvriers », c'est le syndicat qui l'a passé. Mais il ne

(1) « Revue socialiste », du 1er janvier 1903. « La grève de Pensylvanie ».

l'a point discuté, arrêté et signé pour lui-même (1) ; il n'a pas eu l'intention de s'y obliger directement. Il a servi d'intermédiaire ; et bien que le contrat n'ait pu être obtenu à de certaines conditions que grâce à lui, comme il ne l'a pas établi pour lui-même, on ne peut valablement le considérer comme partie principale au contrat de travail.

La jurisprudence française qui a interprété et appliqué la loi fondamentale de 1884 a adopté en général cette manière de voir. Elle est d'autant plus intéressante, et d'une importance d'autant plus grande que la loi française a reconnu, bien avant les tribunaux anglais, et en dehors de l'enregistrement exigé aux Etats-Unis, la personnalité juridique aux syndicats.

Mais voici se produire une objection. N'y aurait-il pas dans cette même personnalité juridique la légitimation du rôle direct des syndicats comme partie au contrat de travail ? Suivant M. Pic, cela résulterait jusqu'à l'évidence (2). Ce ne nous semble pas. D'abord, la personnalité morale ou juridique du syndicat n'est pas absolue, c'est une personnalité spéciale. M. Waldeck-Rousseau, l'auteur même de la loi de 1884, l'a dit en des termes qui ne laissent aucune place au doute ni à la controverse : « Que les syndicats régulièrement formés aient une certaine personnalité civile ; qu'ils puissent introduire en justice certaines actions, nul ne le

---

(1) C'est à tort qu'un considérant du jugement du trib. civ. de Cholet, rapporté plus loin, avance : « Les chambres syndicales plaident pour elles-mêmes, non pour autrui ». M. Pic qui pourtant admet la validité juridique du contrat collectif, relève lui-même cette erreur : le syndicat, dit-il, use d'un droit propre qui suffit à rendre son action recevable, mais il stipule pour les autres. Pic, op. cit. 2e édition 1903.

(2) Pic, op. cit. 2e édit. 1903, p.

conteste. Mais peuvent-ils indifféremment se former en vue d'un objet quelconque, ester en justice dans un intérêt quelconque ? Personne ne le soutient non plus. Cela paraît absolument en dehors des dispositions de la loi de 1884. Les longs débats qui ont accompagné son élaboration, les critiques ne laissent aucun doute sur ce point, à savoir que la loi de 1884.... n'a point établi au profit des négociants et des ouvriers la liberté d'association absolue.... Et pour les uns comme pour les autres la loi n'a permis à l'association de posséder que les valeurs nécessaires à cette œuvre. C'est dans cette mesure qu'une *personnalité restreinte*, le mot a été cent fois employé dans les débats parlementaires, a été accordée à ces associations particulières » (1). Suivant la remarque de M. Planiol (2), l'aptitude du syndicat au contrat est moins une question de capacité, (art. 6 de la loi de 1884) qu'une question d'objet (art. 3 même loi). Au surplus, c'est d'après leur objet que les syndicats ont reçu la capacité juridique. Le contrat collectif de travail rentre-t-il donc dans la catégorie des objets que peut se donner et poursuivre le syndicat ouvrier ?

Les tribunaux français ont arrêté une distinction entre les intérêts collectifs ou professionnels, à l'étude et à la défense desquels les syndicats ont été précisément institués, et les intérêts individuels des syndiqués, dont le syndicat n'est nullement chargé. Des intérêts collectifs, le syndicat est le représentant légal, le représentant-né : point n'est besoin d'expliquer ce rôle par le mandat, ou par la gestion d'affaires, ou par tout autre contrat nommé ou innommé qui interviendrait entre le

(1) Consultation de M. Waldeck-Rousseau, Aix 1887. « Recueil périodique de Rousseau et Laisney, 1887, p. 49 et suiv.

(2) Note à Dalloz, périodique 98, 2, 129.

Syndicat et ses membres : ce droit, il le puise dans la loi. (1)

En ce qui concerne les intérêts individuels, le syndicat n'a pas qualité pour en assumer la défense ; ils lui restent étrangers. En effet, nul ne peut stipuler en son nom que pour soi-même, et nul ne peut stipuler en son nom pour autrui (art. 1119 du C. civ.) C'est-à-dire, « on ne peut engager la volonté d'autrui,.... on ne peut participer au nom d'un tiers à aucun contrat susceptible de lui profiter ou de lui nuire ». (2). Tel est le principe général du droit ; comme tel, il s'applique également au syndicat, aucune loi n'y ayant spécialement dérogé : toute discussion sur ce point nous paraît être par là-même écartée. Or, dans trois cas la loi permet de faire échec au principe de l'art 1119 : dans la clause de porte-fort, ou par le mandat, ou en raison d'une gestion d'affaires.

La jurisprudence n'admet aucun des trois. (3)

I. — « Les membres d'un syndicat ont seuls qualité pour se plaindre individuellement d'un fait qui porte atteinte à leurs intérêts et demander réparation d'un dommage dont ils peuvent exclusivement justifier (Aix, 26 janvier 1887, Arras 13 juin 1888).

II. — Un syndicat professionnel envisagé comme personne morale n'éprouvant pas un préjudice direct et n'intervenant que pour prendre la défense de l'un de ses membres, doit voir son intervention écartée en vertu de la maxime « pas d'intérêt pas d'action » et de

(1) A la rigueur on peut expliquer ce droit par la théorie du mandat légal.
(2) Fuzier-Hermann, Codes annotés, à l'art. 1119.
(3) Labori, Répertoire encyclopédique du Dt Français 1896,. « Syndicats professionnels », n. 49.

la règle « nul ne plaide en France par procureur » (Trib. civ. Seine, 8 mai 1894 (1) ; tribunal de paix de St-Nazaire, 15 mars 1894 ; Rouen, 8 novembre 1897 (2) `

III. — Un syndicat n'est pas l'ayant droit de ses membres qu'il ne peut engager personnellement vis à vis des tiers, même si l'engagement litigieux avait été approuvé par l'assemblée générale du Syndicat, car il aurait été consenti pour des personnes qu'il n'avait pas mission de représenter, et lui-même n'est pas obligé (Trib. civ. Seine, 23 juin 1896 (3)).

IV. — Toute action essentiellement personnelle n'intéresse aucunement le sort ni les intérêts généraux du syndicat, de la collectivité, mais seulement le patrimoine particulier de chacun ; il ne peut appartenir aux syndicats de se substituer aux intéressés qui en font partie dans les contestations ayant pour objet leur patrimoine particulier, alors que le patrimoine social n'est nullement en question (Trib. civ. de Cambrai, 1er août 1901 (4).

D'ailleurs, en admettant même le mandat, cette qua-

---

(1) « Gazette du Palais », 1894, 1. 627.
(2) Sirey, 1900, 1. 98.
(3) « Le Droit », 15 juillet 1896.
(4) Citons quelques décisions ayant reconnu aux syndicats professionnels et aux associations syndicales le droit d'exercer collectivement les actions appartenant à leurs membres. Les syndicats de pharmaciens le peuvent depuis Paris, 20 janvier 1886 et 17 nov. 1887 (Revue des Sociétés 1888, p.184), d'où la loi de 1892 sur les médecins. De même les syndicats de poissonniers (Amiens, 13 mars 1895), de propriétaires d'eaux minérales (Bourges, 1er août 1894), de propriétaires de vins de champagne (Angers, 11 avril 1889 et Cass. Crim, Rej. 26 juillet 1889). Enfin le Conseil d'Etat a admis le syndicat à se pourvoir pour excès de pouvoir contre un arrêté de police relatif à l'exercice de la profession de ses membres (25 mars 1887). Est-ce donc que le syndicat aurait pouvoir de poursuivre les faits illicites ou délictueux seulement, et non pas la violation d'un contrat ? Non ; il est manifeste que dans toutes ces espèces, le caractère collectif ou général est reconnu aux intérêts dont le syndicat peut assumer la défense, parce qu'il en a la garde.

lité de mandataire à laquelle se réduirait l'intervention syndicale ne s'applique pas, semble-t-il, au syndicat, « à la personne morale, mais plus simplement à ceux de ses administrateurs qui sont intervenus *physiquement ;* il est plus vrai de dire en supprimant ce dédoublement et cette interposition inutile d'une personne morale, que les signataires de la convention de travail ont agi comme mandataires des ouvriers » (1).

M. Waldeck-Rousseau a dit lui-même : « (Le syndicat) peut-il, aux lieu et place de l'un de ses membres, exercer les actions qui appartiennent à celui-ci, et qui, aux termes du droit commun, ne peuvent être exercées que par lui ?

« Tout article des statuts qui donnerait ce droit tend à transformer en agence les syndicats professionnels... Les ouvriers ont un action. Ils se déchargent sur le syndicat du fardeau du procès ; celui-ci agit à leur place. A-t-il été constitué pour défendre les intérêts privés de ses membres ? Evidemment non. Dès lors comment aurait-il qualité ? On objectera sans doute que l'ensemble des ouvriers syndiqués subissant un préjudice, le syndicat est par là-même lésé ; mais cette objection ne résiste pas au premier examen. Le syndicat envisagé comme personne morale n'est point la somme et pour ainsi dire la résultante des intérêts privés de chacun de ses membres, et les droits qu'il (le syndicat) représente, les intérêts qu'il personnifie sont précisément ceux qui n'étant dans le patrimoine d'aucun des sociétaires ne peuvent être exercées par aucun d'eux » (2).

D'ailleurs, introduirait-on l'idée de mandat ou de gestion d'affaires dans le contrat collectif, le syndicat n'en

---

(1) Dalloz, répertoire supplément 1896 au mot Travail, n° 891 et s.
(2) loc. cit.

serait pas davantage en cause. Quel que soit le mandat donné par les syndiqués aux membres du bureau représentant le syndicat, ou de quelque façon que soient gérés par ceux-ci leurs intérêts, et en considérant le syndicat comme leur mandataire ou bien comme leur gérant, ce sont les syndiqués eux-mêmes qui en leur qualité ou de mandant ou de maître sont tenus soit « d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné » (art. 1998 du C. civ. al. 1), soit de « remplir les engagements que le gérant a contractés en leur nom » (art. 1375, al. 1). En effet, nous n'envisageons pas ici le contrat syndical et les rapports du Syndicat avec ses membres, mais bien le contrat de travail collectif conclu entre les ouvriers réunis en Syndicat et l'employeur ; or les droits de celui-ci, « du tiers » dit la loi, demeurent les mêmes à l'égard du mandataire ou du mandant, du gérant d'affaires ou du maître. Le syndicat ne serait-il donc jamais tenu personnellement au contrat où il a figuré, par hypothèse, comme mandataire ? Il s'obligera lui-même en excédant les limites de son mandat. Mais cette obligation ne l'atteindra que s'il a personnellement fourni garantie ou s'il n'a pas donné au tiers (l'employeur) avec lequel il a traité une connaissance suffisante de ses pouvoirs (art. 1997).

Alors seulement il sera tenu du contrat et ce ne sera pas fréquemment. Donc le mandant (les membres du syndicat, en l'espèce) ne sera pas tenu de ce qui a pu être fait au delà des limites du mandat par le mandataire (le syndicat). Ainsi dispose l'art. 1998 al. 1. Mais si le tiers (l'employeur) avec lequel le syndicat a traité était de bonne foi, et qu'il fût autorisé par les circonstances à croire que le mandataire agissait dans les

limites de son mandat, c'est le mandant qui doit subir les conséquences de sa négligence à contrôler le mandataire (Cour de Paris, 25 mars 1892, D. 92.2.263). En définitive, dans la grande majorité des cas, en admettant même la théorie du mandat, ce sont les membres du syndicat considérés individuellement qui ont qualité pour intervenir au contrat collectif.

Le syndicat ne pourrait-il pas se porter fort pour ses membres au contrat de travail ? L'art. 1120 c. civ. lui donne ce droit ; mais en quoi se résout-il ? Le porte-fort s'engage à procurer la ratification du tiers dont-il a promis le fait (1). Si le tiers ratifie, le porte-fort est libéré ; si le tiers ne ratifie pas, le porte-fort est passible de dommages-intérêts, de ce que l'obligation de faire, contractée par lui, est demeurée sans exécution. Si les syndiqués ratifiaient, le syndicat s'effacerait : dans le cas contraire, il serait passible de dommages-intérêts, non pas à raison de la stipulation faite par lui et qui ne tiendrait plus, mais seulement par application du droit commun. On juge de la nullité de son rôle ainsi compris.

Admettrons-nous davantage qu'il intervienne entre le syndicat et l'employeur un contrat innommé ? Mais tout contrat innommé se ramène à une convention et au contrat dont il se rapproche le plus. S'agit-il de savoir si une convention générale quelconque lie le syndicat et l'employeur ? Ce point va être examiné : ou si c'est une convention particulière, et laquelle ? à la question ainsi posée il a déjà été répondu (2).

---

(1) Baudry-Lacantinerie. Précis de Droit civil, 1897, II, p. 30.

(2) « Ces subtilités qui ne sont pas de notre usage embarrassent inutilement », dit le vieux Domat, cité par Laurent, Principes de Droit civil, t. Des obligations ; V. art. 1107 du Code civil.

Aucune forme de contrat ne peut donc être invoquée pour infirmer le système de la jurisprudence française d'après lequel le Syndicat ne représente pas ni ne peut défendre en justice les intérêts individuels de ses membres.

II

Or voici l'application qui est faite de ce critérium au contrat de travail par nos tribunaux. La fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats. Mais n'y rentrent pas les conventions particulières relatives à ces intérêts, passées entre ouvriers et patrons. (Cour de Dijon, 18 février 1890 et Cassation, Chambre Civile 1er février 1893 (1); Trib. Commerce de Paris, 4 février 1892). (2).

Cette distinction a été consacrée par la grande majorité de la jurisprudence (3).

Il est vrai qu'on pourrait vouloir en neutraliser la portée, en cherchant à rétablir une confusion entre les intérêts individuels et les intérêts collectifs. Que se passe-t-il en fait ? est-on tenté d'objecter. Les intérêts individuels des syndiqués, mais qui ne voit qu'ils

(1) Revue des sociétés 1893, p. 172.

(2) Revue p. 197. « Gazette du Palais » 1892 p. 121 et Annexe de l'Annuaire des syndicats professionnels p. 135. Dans cette affaire, le Tribunal de commerce de la Seine jugea non seulement la recevabilité, mais le fond du débat.

(3) En sens contraire, le Tribunal de commerce de Charolles, 18 février 1890 « Gazette du Palais », 1894 p. 1, et le Tribunal civil de Cholet, 12 E. 1897, « Revue socialiste » 1897 p. 303, ont reconnu l'action des Syndicats en matière de contrat collectif.

constituent, groupés et renforcés par l'Union, l'intérêt collectif du syndicat ? Il nous paraît beaucoup plus conforme à la vérité d'indiquer qu'en fin de compte ce sont les membres du syndicat qui ressentent les avantages ou les désavantages de l'action syndicale. Qu'il y ait répercussion des intérêts individuels sur l'intérêt collectif, ce n'est pas douteux, et la réciproque est également vraie. Mais M. P. Pic en fait état pour déclarer que sauf les cas où le droit est nettement individuel (les questions de paiement ou d'avances), le contrat de travail auquel le syndicat est intervenu n'est individuel qu'en apparence. Ainsi, supposons que la réclamation d'un ouvrier se rattache, même indirectement, à la mise à exécution des clauses du contrat collectif ; par exemple, s'il se plaint de ne pas avoir été payé conformément au tarif, le syndicat aurait le droit d'en poursuivre l'application en justice (1). Nous allons élucider cette question du droit des syndicats d'ester en justice au sujet du contrat collectif. Mais laissant de côté la sanction, et n'envisageant que le principe, est-on fondé à dire que dès qu'il y a un intérêt collectif quelconque concernant les ouvriers et reconnu par un contrat de travail, il y a contrat collectif ? Ensuite, quel sens attribue-t-on ici à l'expression d'intérêt collectif et de contrat collectif ? Pour notre part, nous les rattachons à une personnalité collective, et non pas à un ensemble, à un nombre indéterminé à beaucoup d'ouvriers. Pour prouver qu'il y a contrat collectif lorsqu'un intérêt collectif est en cause, il est nécessaire, à notre avis, de montrer la personnalité collective sur laquelle l'un et l'autre reposent. Qu'un

(1) P. Pic, op. cit.

tarif, pour reprendre cet exemple, intéresse un nombre donné d'ouvriers, c'est un compte ; c'en est un autre qu'il intéresse, comme objet de droits actifs et passifs, leur syndicat professionnel ou n'importe quelle autre forme de groupement. C'est ce qui reste à démontrer.

La jurisprudence française a fait application de la distinction dont nous venons de parler au droit pour les syndicats d'ester en justice. Les syndicats ouvriers n'ont pas qualité pour poursuivre devant les tribunaux l'exécution des conventions stipulées sur les bases des salaires et de la journée de travail fixés par eux.

Cela paraîtrait tout d'abord être étrangement contradictoire.

Suivant cette distinction, en effet, le droit reconnu aux syndicats de conclure le contrat de travail n'aurait pas pour corollaire le droit d'en poursuivre l'exécution en justice. On s'est élevé là-contre : « Nos juristes trouvent bon que le syndicat fasse le contrat à la place des ouvriers qui sont inexpérimentés et individuellement faibles ; mais s'il s'agit d'une action en justice, chose plus difficile, plus compliquée, plus coûteuse qu'un contrat, le syndicat ne peut plus le remplacer. Cette association qui a pour but de mettre sa force sérieuse et effective à la place des forces dispersées et limitées de ses membres, ne peut les servir dans une si importante occasion. Là où l'on pourrait n'avoir qu'une action en justice, les maximes reçues dans nos tribunaux veulent qu'il y en ait cent ou mille » (1).

(1) Hubert-Valleroux, op. cit. p. 207, et Deslandes, note aux « Pandectes françaises », loc. cit. ; Paul-Boncour, op. cit. p. 373, note.

Nous ne contestons pas le grave inconvénient qu'entraîne ce système et nous en prenons acte. Mais il n'y a pas là d'illogisme. Il y serait, si le syndicat passait légalement en tant que syndicat, « envisagé comme personne morale », pour emprunter la formule juridique à un considérant cité plus haut, le contrat collectif de travail ; et il y serait d'une manière indéniable.

Mais le syndicat conclut-il un véritable contrat collectif (1) et même, conclut-il un véritable contrat de travail ?

Que le syndicat ouvrier ait, en principe, le droit de contracter, et que ce droit découle du droit que lui reconnaît la loi de posséder (2), nous l'admettons aussi. Qu'il ait la vocation de passer le contrat de travail et qu'il soit avantageux pour ses membres et d'utilité générale qu'il le passe en effet, nous ne l'infirmons pas non plus. Mais au regard de la jurisprudence française dans sa presque totalité, (et c'est ce point de vue surtout qui nous occupe), est-ce qu'on peut avec exactitude appliquer au contrat collectif de travail *lato sensu* la définition de M. Pic de convention conclue, entre les chefs d'industrie et les syndicats professionnels d'ouvriers ou d'employés « à l'effet de fixer..... les conditions concernant le mode d'exécution du travail » ? La jurisprudence française lui reconnaît-elle le caractère de convention collective et, même, de convention tout court ?

---

(1) L'admettent sans réserve avec M. Hubert-Valleroux, M. Glotin, op. cit. p. 210, et P. Pic, op. cit. p. 142 et 2e édition 1903. p. 296.

(2) Encore ce droit n'est-il pas absolu, à preuve l'art. 6 de la loi de 1884 ; et d'ailleurs le syndicat ne peut pas faire les actes de commerce, v. ultra, 3e partie.

Déjà, au point de vue de l'exécution de ces conventions, « les mots collectifs, collectivité, dit M. Marcel Planiol, n'ont aucune valeur juridique, et cependant ils ont produit ce résultat de droit de faire considérer comme *syndicale* (au moins pour leur exercice) des actions en justice qui sont évidemment et nécessairement *individuelles*, car elles figurent dans les patrimoines particuliers des personnes syndiquées ». Mais il nous paraît nécessaire de préciser, dirons-nous avec Dalloz (1). « Il entre assurément dans l'objet du syndicat de s'occuper des choses du travail, de prendre des décisions capables d'influer sur les contrats de louage que ses membres ont à conclure pour l'exercice de leur profession, *sur les services* qu'ils promettront, sur les salaires qu'ils stipuleront en échange. C'est une question de liberté ou de légalité... Mais les contrats mêmes, peut-il les faire ? peut-il les faire sans parler au nom des ouvriers syndiqués (2), et en poursuivre l'exécution en justice sans être mandataire *ad litem* après l'avoir été *in contractu* ? « Dans ce contrat collectif, dit Dalloz, nous ne saurions voir le contrat de louage de services, c'est-à-dire le contrat même qui rend les parties créancières et débitrices des services d'une part et des salaires de l'autre. Comment considérer le syndicat, envisagé en tant que personne morale distincte des syndiqués, comme créancier de salaires devant entrer dans sa caisse et comme débiteur de services dont la prestation pourrait être exigée de lui, à peine de dommages-intérêts dont sa caisse aurait la charge »?

Il ressort de la jurisprudence que nous avons expo-

(1) Dalloz, Répertoire supplément (1896), au mot « Travail ».
(2) Arrêt Cour de Cassation de 1893.

sée que le droit reconnu au syndicat se limite à la fixation du taux des salaires et à la réglementation de la journée de travail. Ce sont là les intérêts collectifs et professionnels dont la garde lui est confiée à l'exclusion de tous autres ; à l'égard des « conventions relatives à ces intérêts, passées entre les ouvriers et les patrons », le syndicat demeure étranger, « n'ayant joué que le rôle d'un intermédiaire et n'ayant pas été partie au contrat ».

En rapprochant les termes de ces décisions il est permis d'affirmer que la fixation des salaires et la réglementation de la journée de travail sont considérées par la jurisprudence française comme matières extra-conventionnelles ou comme éléments ne suffisant pas à constituer des conventions ni par suite à conférer des droits. A nos yeux la jurisprudence inclinerait, suivant la lettre et l'esprit de la loi de 1884, à y reconnaître non pas même les éléments du contrat de travail entre ouvriers et employeurs, mais bien les premiers indispensables linéaments de cette réglementation corporative à laquelle tend ou prétend l'association professionnelle, et qui ne concerne que les rapports des ouvriers entre eux. (1)

Qu'on y prenne garde en effet : de quels arrangements entre patrons et ouvriers la jurisprudence déclare-t-elle non la valeur contractuelle, puisqu'aussi bien elle n'y attache aucun effet de droit, mais le caractère licite ? De ceux-là seulement qui regardent le taux des

(1) Ainsi serait *syndicale* toute action, même *individuelle*, qui a pour base les textes légaux réglementant l'exercice d'une profession. On se rapprocherait par là « de l'ancienne juridiction professionnelle des corporations : si le syndicat n'est pas encore juge, il est du moins le gardien des règles du métier ». M. Planiol note sous Dalloz, pér. 95, 2, 553.

salaires et la durée des journées de travail (arrêts Dijon et Cassation précités), ou cette dernière uniquement (Seine Comm. 1893 id.). Dans ces arrangements collectifs elle ne voit pas de conventions ni d'ordre général ni particulières. Pour elle, en quelque sorte, il y a autant de contrats individuels de travail qu'il y a d'ouvriers ; à leur sujet le syndicat est autorisé à dicter les conditons générales, en fixant le *minimum* que devraient d'une part obtenir les ouvriers et d'autre part accorder les employeurs. En deça de ces limites, toute latitude est laissée aux uns et aux autres, aux parties elles-mêmes, pour régler les modalités particulières, les clauses spéciales et les points de détail. Que ce *minimum* de conditions générales ne constitue pas une convention liant les deux parties en cause, cela ressort de ce qu'il est établi pour une durée illimitée ; or tout engagement à durée indéterminée peut cesser par la volonté de l'une des parties (Art. 1790 C. civ), sans indemnité lorsqu'il n'y a pas faute.

Par là même est refutée l'objection tirée de l'inégalité de traitement qu'on ferait au syndicat, suivant qu'il est demandeur ou défenseur à l'action en justice. Responsable de l'exécution du contrat de travail vis-à-vis de l'employeur, tel on veut le syndicat ouvrier ; n'est-il pas inique de lui dénier le droit d'exiger à son tour de l'employeur le respect de ses engagements ? L'objection entraînerait cette conséquence : ou l'abandon du principe de responsabilité syndicale en matière d'exécution du contrat de travail, ou la reconnaissance du droit syndical de poursuite collective. Sans préjuger de la question de responsabilité, que nous allons examiner, nous remarquerons que cette responsabilité, le syndicat ouvrier ne l'encourt pas en raison de ce que

nous avons appelé jusqu'ici le contrat collectif, et que nous appelerions plus exactement les éléments collectifs de l'accord entre employeurs et employés. Même à le supposer partie au contrat, sa responsabilité, telle qu'elle est reconnue aujourd'hui par nos tribunaux, ne dérive pas de cette qualité ; il la doit à son caractère d'institution professionnelle créée par la loi pour la défense des intérêts généraux ouvriers, et qui, autorisée à régler les conditions du travail dans la profession, n'est pas pour cela dispensée de la responsabilité de ses actes. La preuve qu'elle découle de cette qualité seulement, c'est qu'elle est encourue par le syndicat au sujet non pas seulement de ce qu'on appelle communément le contrat collectif, mais encore de la mise à l'index par lui des ouvriers non-syndiqués ou dissidents, et qu'elle peut l'être à raison de tout acte réputé délit. Une autre preuve qu'elle ne pèse pas sur le syndicat comme partie au contrat de travail, c'est que conformément à notre législation actuelle, elle ne l'atteint qu'indirectement, comme commettant de ses agents ou administrateurs, en vertu de l'art. 1382, en raison de ses actes personnels. D'où il s'ensuit qu'il ne peut y avoir de condamnation à l'amende, mais seulement à des dommages-intérêts (1), et c'est là une conséquence générale, s'appliquant à d'autres actes que le contrat de travail ; mais aussi, que l'amende des administrateurs et la dissolution du syndicat prévues par l'art. 9 de la loi de 1884 ne pourront être édictées qu'en cas d'infraction à la loi, jamais comme sanction de l'inexécution du contrat.

En dernière analyse, le fait que le syndicat est responsable dans certains cas et sous certaines conditions

(1) Hauriou, op. cit. 3e édit. p. 129, note.

que nous allons examiner, la fixation même par lui faite des salaires et des heures de travail ne prouvent pas qu'il y ait contrat collectif engageant le syndicat. La cause de sa responsabilité est autre, elle ne suppose pas nécessairement le contrat.

Voici donc à quoi aboutit logiquement la manière de voir de la jurisprudence française. Le syndicat ouvrier ne peut pas être considéré comme partie au contrat collectif. Veut-on, se fiant plus à l'apparence des faits qu'à la réalité du droit, le regarder comme directement intéressé et, en étendant la portée de sa personnalité juridique, comme partie en cause, — les accords auxquels il prête son concours ne constituent pas le contrat collectif de travail.

Retenons la première proposition : le syndicat ouvrier n'est pas partie au contrat collectif de travail. Quel rôle lui est donc reconnu en pareille matière ?

Les décisions citées lui attribuent la qualité d'intermédiaire entre ses membres et l'employeur. Les rares jugements qui aient vu un contrat de travail dans l'action syndicale relative aux salaires et à la durée de la journée ne disent pas autre chose. Le syndicat est autorisé à citer en justice pour assurer le respect du contrat de travail « négocié par son entremise », dit le jugement du tribunal civil de Cholet lui-même (1897), et le jugement du tribunal de Commerce de la Seine de 1892, sur lequel nous allons revenir, ne s'exprime pas autrement : « il y a lieu de rappeler la compagnie à l'observation du contrat », est-il dit ; mais il ajoute : « Celle-ci » sera tenue de ne faire travailler ses employés que 12 heures par jour, etc. — « ses employés » et non pas les membres du syndicat ou une expression analogue.

Mais enfin, jusqu'à quel point le syndicat est-il l'inter-

médiaire entre les ouvriers et l'employeur ? l'est-il nécessairement et toujours, et s'impose-t-il aux parties en présence ?

M. Waldeck-Rousseau, dans l'arbitrage rendu par lui à la suite de la grève du Creuzot, en Octobre 1899, a fixé ces limites.

Il s'agit de savoir si des réclamations venant à être formulées et les ouvriers syndiqués en ayant saisi le syndicat, la société devra les débattre avec celui-ci...

« Considérant que si les syndicats constituent un intermédiaire qui peut logiquement et utilement intervenir dans les difficultés qui s'élèvent entre patrons et ouvriers, nul ne peut être contraint d'accepter un intermédiaire ; qu'un patron ne saurait exiger des ouvriers qu'ils portent leurs réclamations au syndicat patronal dont il ferait partie ; que ces ouvriers ne sauraient davantage lui imposer de prendre pour juge des difficultés pendantes entre eux et lui le syndicat ouvrier auxquels ils appartiennent,

Décide :

L'intermédiaire du syndicat auquel appartient l'une des parties peut être utilement employé, si toutes deux consentent : il ne peut être imposé ». (1) Cela serait vrai des deux syndicats, le patronal et l'ouvrier, comme d'un seul, et s'applique donc aussi au système anglais des « allliances », c'est-à-dire des accords stipulés pour un certain laps de temps entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers (2).

---

(1) Plus haut il avait dit : « Les syndicats régulièrement formés sont reconnus par la loi ; il n'appartient aux tiers ni de les méconnaître, ni de les reconnaître ».

(2) R. Jay. «Une forme nouvelle de l'organisation du travail par les groupements professionnels ». Revue d'Economie Politique, mars 1901.

III

En définitive et sur tous les points, la législation et la jurisprudence françaises repoussent la théorie qui fait du syndicat le représentant indispensable et exclusif des ouvriers au contrat collectif. Est-on toutefois admis à dire, comme M. Pic (1), que « l'adoption définitive de la thèse de 1893 (arrêt de la Cour suprême sur Dijon, même année) n'aboutirait à rien moins qu'à rendre inefficace la pratique de plus en plus générale du contrat collectif » ? Nous ne partageons pas cette crainte.

S'il ne peut être considéré comme partie au *louage de services* de ses membres, nous verrons qu'il lui reste ouvert un autre domaine, et il va nous apparaître intervenant d'une manière plus directe et positive au *louage d'ouvrage collectif*. Même à ne l'envisager qu'au point de vue du contrat de travail en général, il est reconnu au syndicat ouvrier un rôle encore très important. En effet, le syndicat peut promettre d'user de son influence sur ses membres en vue de la reprise ou de la continuation du travail, comme il peut en user pour la grève, moyennant l'engagement du patron de modifier son règlement d'atelier ou son service dans le sens réclamé par l'intérêt professionnel commun des syndiqués. Le syndicat est partie dans ce contrat, qui est, ici, un contrat innommé. Le jugement du Tribunal de

(1) P. Pic, op. cit. 2e édt. 1903, p. 282.
Cfr. aussi Wahl, S. 96, 1. 329 ; Patissier-Bardoux, Ulrich et Cazelles, consultation sous Bordeaux, 4 juin 1897, «Gazette du Palais», 97, 2, 122.

Commerce de la Seine plus haut cité (1) admettait le syndicat à plaider pour l'interprétation et l'exécution d'un tel contrat ; il en ordonnait l'exécution sous une contrainte pécuniaire au profit du syndicat. La Compagnie des Omnibus devait ramener la journée de travail à la durée convenue avec le syndicat des employés, ou payer à celui-ci, faute de le faire, 100 francs par jour de retard pendant un mois, après lequel il serait fait droit. Mais ce n'était pas là un contrat de travail. « Le syndicat ne peut pas y être partie » ; le même jugement le déboutait d'une demande de dommages-intérêts correspondant aux heures supplémentaires indûment imposées aux syndiqués. Il y a pu avoir représentation des ouvriers par les syndics signataires ; mais cette représentation fait reposer le droit sur la tête des ouvriers individuellement ».

Est-ce que d'autre part la loi de 1884 sur les syndicats ne se prêterait pas à une application différente, et cette jurisprudence restrictive ne devrait pas être abandonnée ? M. M. Planiol s'y montre, il est vrai, contraire. En ce qui concerne les actions en justice collectives, « le syndicat est un instrument d'action collective sur le terrain économique ; il ne peut pas et ne doit pas devenir une arme de procédure qui le plus souvent romprait l'égalité entre les plaideurs. Et d'ailleurs, que le syndicat soit partie au contrat de travail, nous n'hésitons pas à soutenir que telle n'a pu être l'intention du législateur et qu'on ne devra jamais en arriver là. La liberté d'association ne consiste pas

(1) Dalloz, suppl. « Travail » loc. cit. 4 février 1892, affaire Chambre syndicale des employés d'omnibus contre la Compagnie des Omnibus ; « Gazette des Tribunaux », 5 février 1892.

à faire faire par une collectivité les affaires des individus ; à chacun sa liberté, à chacun ses actions ». Cette conclusion est excessive en ses conséquences, et nous ne l'admettons pas en entier. Elle n'en rejette pas moins la prétention du syndicat de représenter légalement et de droit, au contrat de travail, les ouvriers.

Le projet de loi du 14 novembre 1899 sur les syndicats professionnels comprend le droit pour les syndicats d'ester en justice. Sera-ce là une reconnaissance indirecte de la validité du contrat collectif ? Nous ne le pensons pas. Ce droit se rattache fort naturellement aux intérêts généraux dont le syndicat ouvrier a la garde ; et il reste à prouver — ou à décréter — que les intérêts généraux ou particuliers concernant le travail constituent à eux seuls la matière du contrat collectif, ce qui, pour nous, n'est pas.

Mais d'autre part nous ne concluons point à l'impossibilité légale du contrat collectif. Notre exposé étudie le contrat en général ; mais il ne tend à infirmer qu'un certain contrat collectif, nous allons voir lequel. Sa conclusion ne saurait s'étendre au-delà. Ce qu'il nous semble en ressortir pour l'instant c'est que le contrat collectif de travail n'est pas indissolublement lié au syndicat, qu'il peut être conclu en dehors de lui, sous la réserve des conditions générales professionnelles qui lui seraient imposées par l'action syndicale. Encore pourrait-on invoquer contre celles-ci le principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, et n'en tenir qu'un compte tout relatif.

Aujourd'hui enfin, la pratique a démontré que le syndicat, dont l'action est si puissante et si nécessaire pour amener au contrat collectif, n'est plus indispensable lorsqu'il s'agit de le conclure. A la suite de trois

des plus grandes grèves récentes qui ont eu une répercussion mondiale, et dans lesquelles toutes les forces de l'Unionisme ont donné, ce n'est plus exclusivement le syndicat ou ses agents qui ont figuré pour la partie ouvrière au contrat collectif. Les accords signés avec les patrons à la fin de la grève anglaise des mécaniciens, en 1897, et ceux souscrits avec les exploitants dans l'industrie ouvrière américaine de l'anthracite, en 1902, l'ont été par tous les ouvriers, unionistes ou non : ce sont pourtant les ouvriers qui avaient mené la grève (1). Chez nous, le « conseil d'usine » institué par l'arbitrage de M. Waldeck-Rousseau pour mettre fin à la grève du Creuzot en 1899, et qui fonctionne depuis lors régulièrement, se réunissant tous les deux mois et passant le contrat collectif, se compose de représentants élus non seulement par le syndicat, mais par tous les corps d'ouvriers indistinctement. Enfin, le projet du 15 novembre 1899 déposé par M. Millerand sur le règlement amiable des différends industriels prévoit l'élection, par les ouvriers de chaque établissement visé par la loi, de « délégués permanents », chargés de représenter le personnel auprès du chef d'industrie, et de lui faire connaître ses réclamations. Le syndicat s'immiscera dans les affaires de l'usine ? Il gagnera toujours au contact des réalités. Quoiqu'il en soit, c'est encore là une création extra-syndicale.

---

(1) « Depuis cette époque, chez les mécaniciens anglais, il n'y a pas eu une seule tentative de grève de la part des ouvriers même partielle, pendant des années où le travail abondait ». V. Guyot op. cit. p. 54.

CHAPITRE II

VICE ACTUEL DU CONTRAT COLLECTIF - L'IRRESPONSABILITÉ DES SYNDICATS RELATIVEMENT AU CONTRAT COLLECTIF

I. Caractère unilatéral du contrat collectif. Le contrat collectif n'est pas un contrat synallagmatique ; non observation de la clause de préavis en raison de la grève. Défaut de sanction pratique à la responsabilité syndicale. — II. En France, la responsabilité syndicale a été reconnue, mais elle n'est pas effective ; en Angleterre et aux Etats-Unis, elle n'était pas reconnue ; les causes. — III. Conséquences de cette irresponsabilité sur l'état de l'industrie ; violation corrélative de la part des employeurs, du contrat collectif. — IV. La responsabilité syndicale est édictée par la jurisprudence anglaise, introduite dans la législation australasienne et sanctionnée dans des projets de loi français. V. Résistance des syndicats contre le principe de responsabilité. Raisons pratiques et théoriques qu'on lui oppose Théorie du caractère de personne publique des syndicats. — VI. — L'action politique, les tendances socialistes des syndicats en France, en Angleterre, aux Etats-Unis, etc., les éloignent du principe de responsabilité.

Rattachant l'examen juridique à l'étude économique du contrat collectif, on peut se rendre compte que si, même considéré dans la forme la plus perfectionnée, il n'est pas la contre-grève qu'on a souhaitée, la cause en est dans son caractère propre. La raison d'être du contrat collectif est de ramener l'équilibre entre les deux parties figurant au contrat de travail ; nous l'avons vu, sa finalité est d'influencer le taux des salai-

res en faveur de la partie ouvrière. Contrat *collectif*, cela ne s'entend que de l'ensemble des ouvriers venant faire bloc sinon contre l'entrepreneur, du moins face à lui, face au capital. Ce n'est que par sa mise en œuvre et dans ses conséquences nécessaires, que le contrat collectif amène une certaine entente entre employeurs et employés ; la pacification entre les facteurs de la production ne fait qu'accompagner le rétablissement de leur équilibre ; il n'y a de réelle alliance qu'entre égaux.

Jusqu'à la réalisation de cet équilibre, le contrat collectif est essentiellement l'action collective des ouvriers dans le contrat de travail pour l'obtention de conditions meilleures. De là son caractère combatif, qu'a mis en évidence son origine historique. Le mouvement unioniste ou syndical dont il procède lui a imprimé sa propre marque : mouvement de résistance ou de défense, il en a fait une arme de lutte.

A ce point de vue, en tant qu'instrument syndical, le contrat collectif, quelque perfectionné qu'il soit, ne supprime pas la grève. La discussion dans la période de calme, la grève dès que le conflit a éclaté, voilà les deux seuls moyens d'action du syndicat ouvrier dans ses rapports avec l'entrepreneur. Le progrès assuré par la pratique du contrat collectif a été de faire accepter la discussion et de la rendre souvent conciliante. Mais la rupture brusque des relations n'a pu être éliminée : elle demeure, du moins à l'état probable, comme perspective, en tant que menace ; elle est l'épée de Damoclès de toutes les conférences entre patrons et ouvriers au sujet des conditions de travail. Comme dit M. Paul-Boncour (1) « quel que soit le mécanisme... qui per-

(1) Paul-Boncour, « Le Fédéralisme économique », p. 176.

mette au groupement ouvrier de faire valoir ses droits et d'éviter les inconvénients de la grève, ce n'est jamais qu'une organisation plus parfaite du contrat collectif.... Or, pour les ouvriers, le plus sûr moyen de soutenir leurs prétentions dans ce marché c'est la possibilité de refuser collectivement le travail, de faire grève. » A ne considérer même la grève que comme un moyen, habilement exploité et montré seulement de loin, d'arriver au contrat collectif, la part qu'on lui laisse est trop grande encore.

Il en serait autrement si le contrat collectif de travail était réellement un contrat synallagmatique, liant également les deux parties en cause. Nous admettrons qu'il soit un contrat, et même un « contrat collectif ». Sans cela, en effet, l'étude qui va suivre deviendrait inutile (1). Est-il synallagmatique ? Le contrat collectif de travail ne nous semble pas répondre à cette condition. Ceci demande à être expliqué ; nous allons le faire le plus brièvement possible.

---

(1) En effet, il suffirait de dire : N'étant en réalité pas l'œuvre d'une collectivité, mais des personnes qui la composent, il ne saurait l'obliger. Suivant cet ordre d'idées, il n'y aurait pas responsabilité syndicale dérivant du contrat de travail, parce que le syndicat n'est point personnellement partie au contrat... Nous supposons notre dernière proposition insuffisamment démontrée.

I

Assurément, une plus grande précision des conditions du travail n'a pu être consacrée, ainsi que nous l'avons vu, que par la pratique du contrat collectif. Mais nous observerons qu'elle est toute entière dans l'intérêt des ouvriers : les clauses que nous avons énumérées plus haut du contrat passé entre l'association des *masters builders* de Londres et l'Union des maçons, charpentiers etc., le tarif précité des *price lists* des filatures de coton du Lancashire et en général tous les règlements de cette nature n'organisent dans ses moindres détails le travail que pour bien marquer d'une part les droits des ouvriers, d'autre part les obligations du patron. Et d'ailleurs c'est là la plus naturelle et la plus pressante des conquêtes ouvrières. Par contre, les prescriptions concernant l'intérêt de l'employeur et les obligations du personnel à son égard n'y figurent qu'incidemment, inscrites qu'elles y ont été à contre cœur, dirait-on, et réduite à un indispensable minimum.

Ainsi, l'art. 5 bis du contrat collectif pour le bâtiment, à Londres (1) porte :

« Tout ouvrier désirant quitter son ouvrage au cours de la semaine aura droit d'être payé à 5 heures du soir, à condition qu'il ait prévenu son contremaître avant midi.

« Néanmoins, si plus de 10 % des ouvriers de chaque

(1) V. le texte français dans de Rousiers, le Trade-Unionisme en Angleterre, p. 63 ; le texte anglais dans le « Labor Gazette », nov. 1894, p. 336.

métier employés dans un atelier ou par un chantier quittent leur ouvrage pendant la semaine, ils n'auront pas le droit de se faire payer avant le samedi suivant à l'heure ordinaire ». Et l'art. 2 du contrat collectif des platriers de Manchester (1) :

Notification de renvoi. « Tout patron désirant congédier un ouvrier doit le prévenir une demi-heure avant la fin de la journée, faute de quoi il lui paiera une demi-heure en sus. Quand un ouvrier a reçu son congé, le patron doit lui payer immédiatement le salaire dû ou lui compter le temps pendant lequel il le fait attendre ».

Mais ni dans ces deux traités ni en général dans un aucun contrat collectif, il n'est rien prescrit relativement à l'obligation inverse de la part des ouvriers, aucune formalité n'est prévue quant au refus du travail.

En Angleterre, aux Etats-Unis, même chez nous, les conditions du contrat, objet du contrat ou du règlement, sont souvent arrêtées pour un certain laps de temps qui va, en général, de six mois à un an. C'est pour six mois qu'étaient formulés les deux arrangements précités dans l'industrie du bâtiment à Londres et à Manchester (Art. 2 et 14 respectifs); le contrat collectif en vigueur dans la métallurgie américaine est valable pour l'année : il va de ce jour au mois de juillet dans lequel sont signés tous les accords du 30 juin de l'année suivante à minuit.

Pour citer un exemple français, le Contrat du 5 mai 1903 faisant suite à l'*affiche rouge* réglementant le tra-

(1) V. le texte français dans de Rousiers, de Trade-Unionnisme en Angleterre, p. 63 ; le texte anglais dans la «Labour Gazette», nov. 1894, p. 68.

vail des Ports et Docks de Marseille, fixe à 5 ans la durée des conditions du travail, et prévoit une tacite réconduction de deux en deux années, et deux mois de préavis pour la dénonciation.

Il semblerait que la détermination de ce délai, nous serions tentés de dire de cette trève, doive entraîner la périodicité du contrat de travail. Arrivé à expiration, il ne tomberait point par là même ; mais à la suite d'une nouvelle entente, il serait confirmé pour un égal laps de temps, et ainsi de suite : d'où une réelle fixité dans les conditions de travail. Et de fait, il en va ainsi dans beaucoup d'industries ; dans la métallurgie américaine citée tantôt, le contrat, dénonçable quatre vingt dix jours à l'avance dans ses débuts, en 1865, est à présent renouvelé chaque année.

Donc, cette série de contrats collectifs de la durée d'un an paraît ne former qu'un seul et durable contrat collectif... La force de l'habitude, le besoin de travail, le désir de la paix aidant, cette périodicité du contrat semble en consacrer la fixité. En Amérique, dans la métallurgie, avant l'expiration de ce contrat collectif, dès le mois de mars, nous avons signalé toute une procédure consultation des *loges* ou unions locales par la loge nationale ; une enquête très détaillée et admirablement réglée (questionnaire, envoi des délégués), ensuite le vote de la convention, déterminent les modifications qui seront réclamées par les délégués ouvriers à la conférence avec les employeurs et leurs représentants. Or, en 1892, les Unions locales ayant refusé de souscrire aux réductions introduites à la suite de perfectionnements techniques (1), éclata la grande grève du Ho-

(1) Les salaires se réglant sur l'Echelle mobile.

mestead, qui fit perdre à l'Association Amalgamée ouvrière 50.000 dollars. D'autre part, peut-on ne pas reconnaître que cette période durant laquelle le contrat collectif est appliqué, que ce temps de paix est par trop court ? Six mois, un an suffisent à un syndicat pour améliorer la situation des ouvriers. Six mois, un an ne suffisent pas à une grande industrie nouvellement fondée pour s'assurer les débouchés, une vaste clientèle, pour se réserver des stocks considérables ou une forte encaisse, grâce à quoi elle pourra soutenir la concurrence, traverser une crise, supporter les fluctuations du marché. Et il faut plus de six mois et plus d'un an à une entreprise commerciale ou industrielle établie pour se créer de nouvelles relations, trouver de nouveaux capitaux, inaugurer de nouveaux procédés, une organisation nouvelle, à la suite d'une grève victorieuse qui lui aura imposé une hausse considérable des salaires ou une réduction dans la production.

Ce que la pratique du contrat collectif peut donc assurer ce n'est pas la stabilité, c'est une instabilité moindre. Par exemple, le marché collectif de 1892 entre les masters builders de Londres et leurs ouvriers, qui, dénoncé le 1er novembre 1894, n'obligeait plus aucune des parties dès le 1er mai 1895, a continué de régir le travail jusqu'en 1896, sans un nouvel accord (1). Les circonstances favorisaient ce contrat tacite et provisoire : les maçons etc., avaient déclaré s'en tenir aux conditions de 1892 ; plus tard, ils demandèrent et obtinrent une augmentation de salaire. On conçoit que pressentant cette réclamation, les masters builders aient accepté le maintien provisoire du tarif antérieur qu'ils avaient pourtant dénoncé.

(1) de Rousiers loc. cit. p. 65.

Par ailleurs cette fixité est sérieusement compromise par la clause employée le plus souvent. En général, le contrat collectif n'est pas conclu pour un laps de temps déterminé ; il peut être dénoncé à toute époque, sous la condition d'un certain délai de préavis. Ainsi à titre d'exemple, était conclu en 1896 le nouvel arrangement entre les maçons de briques et l'association patronale de Londres. Ainsi, le contrat collectif qui a mis fin au lockout danois de 1899 n'a pu être dénoncé avant trois mois au moins à partir du jour où il a été conclu.

A toute époque, cela est indéterminé et menaçant. Il va de soi que le bénéfice relatif de périodicité fasse ici défaut. Mais il y a plus : l'histoire de la plupart des grèves montre que, bien que prévue expressément dans le contrat écrit, ou solennellement affirmée dans les accords verbaux, la clause de préavis n'est pas toujours observée. Pour une cause quelconque, demande de relèvement de salaires ou d'écourtement de la journée de travail, réclamation contre le mode de travail ou contre tel ou tel contremaître ou directeur dont on exige le renvoi, la grève éclate en dehors du délai établi, la grève, c'est-à-dire la rupture brusque du contrat de travail. Certes, le progrès de l'unionisme anglais et américain a diminué la fréquence de ces ruptures. En Angleterre et aux Etats-Unis les clauses de préavis sont généralement respectées ; le jeu des grèves s'y régularise. Mais, sans parler de la répercussion des grèves les unes sur les autres, amenant la cessation de travail dans des métiers similaires, et c'est le cas des grèves sympathiques ou de solidarité, jusqu'en des métiers différents, on ne compte pas, même dans les pays anglo-saxons, les grands mouvements ayant surgi soudai-

nement et que la puissante organisation unioniste n'a pu retarder. Ainsi, dès les premiers mois de 1895, les ouvriers employés aux constructions navales de Belfast et de la Clyde réclamaient une augmentation de salaires ; ils ne l'obtenaient pas ; en septembre, mécaniciens et shipbuilders renouvelaient leur demande; la grève des premiers qui s'en suivit dura trois mois ; l'année 1895 fut une année de troubles, très préjuciables à l'industrie anglaise. Pour nous borner à l'exemple le plus récent, la *Welsh Miners Federation* anglaise décrétait tout à coup en 1902 une suspension de travail de cinq jours, un *stop day*, afin de faire monter le prix du charbon ; pourtant son contrat avec la *Clamorgan Coal C°* et d'autres houillères, sur le type de l'échelle mobile, stipulait un avertissement d'un mois.

II

En Angleterre, c'est à l'Union que nous demanderons compte de la non observation du délai de préavis. Nous y avons trouvé le contrat collectif fonctionnant régulièrement ; la rupture du contrat ne s'est présentée à nous que collective ; et collectives vont nous en paraître les conséquences. Au contraire, le régime individuel du travail s'étant maintenu en France plus longtemps qu'en Angleterre, cette question du préavis ne s'est posée, une longue période durant, qu'entre un ouvrier isolé et son patron. Plus tard, près de nous, quoique le groupement en prenant charge des intérêts de la profession se soit substitué à ses membres dans le contrat de travail, la question de préavis a continué de se poser entre les deux contractants primitifs isolés.

Ce n'est qu'indirectement, en établissant les responsabilités, que l'on est remonté de l'individu au groupement, et qu'on a mis celui-ci en cause. Une évolution juridique s'est produite, fort intéressante et peu remarquée ; aussi bien ne fait-elle que commencer.

Voyons la situation respective que fait à l'employeur et à l'employé le régime légal du contrat individuel au point de vue du délai-congé. L'un et l'autre y sont tenus, lorsque le contrat a une durée indeterminée soit en vertu de l'usage soit, si l'usage n'existe pas, en vertu d'une clause expresse : seulement (1), s'il y a faute grave, de l'une des parties, l'autre partie peut, sans être passible de dommages-intérêts, rompre le contrat sans observer le délai-congé. Dans le cas où en dehors de la faute grave de l'ouvrier, le patron exerce à l'encontre de celui-ci un renvoi « brusque et intempestif », c'est-à-dire sans observer le préavis, il est passible de dommages et intérêts, il a commis un délit civil (2). Mais fait-on application de la même loi de 1890 (complément de l'art. 1780 du C. Civ.) à l'ouvrier quittant tout à coup son patron *sans motif légitime ?*

Il n'en a pas été toujours ainsi. Jusqu'à ces temps derniers, le droit collectif de grève reconnu et admis par tous, semblait impliquer le droit individuel de rompre brusquement le contrat de travail, et le soustraire à l'application de la loi de 1890. Il s'en suivait une différence de traitement entre l'employeur et l'employé, le premier étant astreint de respecter un préavis que le second n'était pas tenu d'observer.

Là-contre de nombreuses protestations se faisaient

(1) Cassation 20 mars 1895 S. 95 1. 313.
Cassation nov. 1894 S. 95 1. 260.
(2) Jugement de Grenoble 1894, v. « Revue d'Economie Politique » 1894, p. 302, note.

entendre du côté des entrepreneurs. Sans doute le droit de grève est un droit essentiel, écrivait M. J. Bourdeau à une date très récente (1) ; ... « mais les gouvernements sont obligés de recourir à des moyens extrêmes ; cela tient, comme le remarque M. Vilfredo Pareto, à la pusillanimité dont ils font preuve dans l'application de la loi courante. Ils tolèrent en effet que les ouvriers, lorsqu'ils usent de leur droit légitime de suspendre le travail, rompent le contrat de travail qui les lie aux entrepreneurs sans observer les délais fixés, alors que les entrepreneurs restent soumis à cette obligation stricte ».

Le point a été contesté de savoir si la grève rentrait ou non dans le motif légitime. Toutefois, la Cour de Cassation par son arrêt du 18 Mars 1902 décide que l'ouvrier qui se met en grève (non seulement ne peut réclamer une indemnité au patron qui refuse de le reprendre à la fin de la grève mais encore) lui doit une indemnité pour avoir rompu par la grève le contrat le travail sans observer les délais de prévenance (2) ».

Le droit semble réglé, mais le droit individuel seul. L'objection est restée toute entière, qui déclare l'ouvrier ayant quitté brusquement son patron non responsable individuellement d'une grève décidée

---

(1) Le « Journal des Débats » du 28 avril 1903, sur la grève générale en Hollande.

(2) La « Loi belge » du 10 mars 1900 sur le contrat de travail a sanctionné cette même obligation, art. 22. « Si le « contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt l'enga- « gement sans juste motif, en omettant de donner d'une « manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expira- « tion du délai de préavis est tenue de payer à l'autre partie « une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant, « soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce « délai restant à courir ; cette indemnité ne peut dépasser « le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un « taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

par la corporation. C'est donc au Syndicat professionnel ouvrier qu'incombe, si responsabilité il doit y avoir, la responsabilité qui découle de la rupture individuelle du contrat de travail. Une élémentaire équité a inspiré cette décision de la jurisprudence. D'une part il n'est pas juste de faire retomber sur un seul une responsabilité manifestement collective, supérieure à lui et qui s'est peut-être, en vertu de la loi des majorités, à lui imposée (1). D'autre part il fallait donner à l'obligation de l'employeur, tenu d'observer le délai-congé, le contre poids de l'obligation de la partie ouvrière d'avoir à le respecter de son côté. De l'irresponsabilité de l'ouvrier membre du Syndicat, nous induisons ainsi la responsabilité du Syndicat lui-même.

Cette évolution s'est produite tout naturellement et sans transition en France où, en vertu de l'art. 6 de la charte syndicale du 21 mars 1884, les syndicats ouvriers possèdent la personnalité juridique, c'est-à-dire une personnalité propre distincte de celle de chacun de leurs membres, capable de tous les actes de la vie civile, pouvant ester en justice. La responsabilité étant le corollaire de la personnalité, elle ne tardera pas à se fixer sur les syndicats ouvriers. Dans tous les cas où, suivant les principes généraux du droit et aux termes de l'arrêt précité de la Cour de Cassation du 16 mars 1903, l'action syndicale aura entraîné, par la faute du syndicat, un préjudice quelconque, le syndicat sera responsable. Nous avons signalé ailleurs une application de cette idée à la mise à l'index d'un établissement industriel par un syndicat (2). Il est de toute logique

(1) Nous verrons que même il peut y être resté étranger.
(2) V. Jugement du Tribunal de la Seine.

que le Syndicat qui déclare la grève sans observer le délai de préavis encoure, en principe, la même responsabilité.

Revenons à l'Angleterre. La rupture brusque du contrat de travail n'allait-elle pas mettre en jeu, ici aussi, la responsabilité unioniste ? Une responsabilité collective ne devait-elle pas être admise, contre-partie de l'action collective des Trade-Unions ? Cela eût semblé naturel ; et cela n'a pas été jusqu'à ces temps derniers:

Jusqu'à l'affaire de la *Taff Wale Railwy C°* contre l'*Amalgamated Society of Railways servants*, aucune union ouvrière n'avait été mise directement en cause. Pour la rupture brusque du contrat de travail, sans observation du délai de préavis,comme pour tout autre cas d'intervention syndicale au contrat estimée par les employeurs abusive, ceux-ci n'etaient admis à recourir que contre les représentants de l'Union, secrétaires généraux ou locaux, *officials* ou *trustee* (1) agissant en leur nom personnel.L'union même n'avait pas la personnalité juridique en tant que groupement professionnel (mais seulement comme Friendly-Society, ou Société de secours mutuels). En effet, l'act. de 1871 reconnaît l'existence légale des Trade-Unions qui se sont fait enregistrer, et le caractère licite de leurs conventions. Sur 1272 Unions, 609 ne sont pas enregistrées ; cependant les 13 plus grandes Unions audessus de 20.000 membres le sont ; les Unions enregistrées comprennent 87 p. 100 du total des membres

(1) Exemples cités par M. Yves Guyot loc. cit. p. 57 et s. aff. Régina V. Bauld, Tempeston V. Russell, Charnock V. Court. Quin V. Leathem, Allen V. Flood etc. ; même dans l'affaire de la Taaf Wale le secrétaire général R. Bell et le secrétaire local de l'Union furent assignés tout d'abord.

des cent principales Unions. Mais l'art. 4 (section 23) refuse de sanctionner les conventions passées par elles : « Rien dans cet acte n'autorise aucun tribunal à recevoir quelque procédure engagée dans le but d'obtenir des dommages-intérêts pour la rupture de l'un des contrats siuvants :

« Quelque accord relatif aux conditions dans les quelles les membres d'une Trade-Union, pendant qu'ils en feraient partie, voudraient ou ne voudraient pas leurs marchandises, feraient ou ne feraient pas leurs affaires, emploieraient ou seraient employés...Quelque obligation destinée à assurer l'exécution d'une des conventions mentionnées ci-dessus (1).

Aucune action n'étant recevable contre l'Union, en tant qu'elle était irresponsable de tous ses actes, le délit civil ne pouvait lui être reproché, pas plus en raison de la déclaration intempestive de la grève, qu'en raison d'aucun fait illégal de la grève régulièrement ou non déclarée, *picketing* ou autre (2). Dès lors la sanction des clauses du contrat, la garantie de son exécution apparaissaient bien minces, les officials ne présentant qu'une surface bien restreinte, et une garantie à peu près illusoire ; car il n'y a aucun rapport entre l'importance des intérêts discutés et des droits arrêtés par eux au contrat collectif de travail — et leur responsabilité personnelle.

---

(1) Dictionnaire du commerce, de l'industrie et de la banque par Y. Guyot et A. Raffalovitch, article « Trade-Unions ».

(2) Le « Conspiracy and protection property Act. » de 1875, loi pénale, ne frappait que les personnes coupables d'avoir « à tort et sans autorité légale employé la violence ou l'intimidation, suivi de place en place, caché des outils ou des vêtements, surveillé ou assiégé la maison ou le lieu de travail, etc., ». (Art. VII).

Toute la valeur morale — hautement reconnue — de la plupart des leaders avaient à grand'peine diminué cette disproportion ; elle ne l'avait pas effacée.En définitive, la responsabilité financière des Unions en matière de contrat de travail se bornait à couvrir les officials des amendes et des frais de justice encourus par eux pour le compte des Unions. La même anomalie s'est rencontrée en Amérique, où les Unions, pas plus qu'en Angleterre, n'ont reçu de la loi, du fait de leur existence, la personnalité civile. La loi de plusieurs Etats et la loi fédérale de 1885-1886 la leur accordent moyennant une simple formalité, l'enregistrement.Or, en 1900, constate le rapport de *l'Industrial Commission of Labor Législation* (1) , pas une Union importante ne s'est fait enregistrer ; et M. Stephenson, *leader de l'United Mine Workers* déclare (2) ne pas connaître d'Unions enregistrées.En un mot, aucune Union Américaine n'est responsable ; le contrat collectif passé par elle ne la lie aucunement.

De ce que la personnalité civile et la responsabilité collective des syndicats a été reconnue plus tôt en France qu'aux pays classiques de l'Unionisme, peut-on induire que l'action syndicale en France en ait reçu un adjuvant et pris un plus grand essor, notamment en généralisant la pratique du contrat collectif ? A un point de vue opposé, d'autres peuvent-ils lui attribuer un

(1) Chap. IX, p. 127 ; cité par M. Yves Guyot, op. cit. p. 77.
(2) « Journal of Commerce » de New-York, 22 avril 1903.

amoindrissement de l'action syndicale française et le retard de cette même généralisation du contrat collectif ? On ne saurait, ni dans un sens ni dans l'autre, le prétendre.

Le caractère encore révolutionnaire de nos syndicats et le retard de la transformation du contrat de travail en France sont dus à d'autres causes. Non seulement le principe de la responsabilité collective n'a été admis que très tard, bien peu en avance sur la jurisprudence anglaise, mais encore n'est-il resté qu'à l'état de principe, peu appliqué, sauf quelques exceptions et dans d'étroites limites. En effet, tout libres de posséder qu'ils sont, les syndicats français sont pauvres. « Ils pourront employer les sommes provenant des cotisations », dit l'art. 6 de la loi de 1884 ; or, nous savons qu'une minorité seulement constitue l'armée syndicale et paie les cotisations. « Ils ne pourront acquérir d'autres immeuque ceux qui seront nécessaires à leurs réunions, à leurs bibliothèques et à des cours d'instruction professionnelle ». Logés dans la commune Bourse du travail que subventionne la municipalité, ils touchent des allocations votées par les corps élus locaux et régionaux, notamment à l'occasion des grèves, et qui sont rapidement épuisées, parfois dissipées délictueusement. (1) L'acceptation des libéralités privées, dons et legs, leur est refusée par le Conseil d'Etat, en opposition avec la doctrine (2). Cette insuffisance financière des syndicats les a jusqu'à présent défendus contre une application efficace du principe de responsabilité (3).

(1) Grève des Dockers à Marseille, 1900 et jugement du Tribunal correctionnel de 1901.

(2) Cons. d'Etat, 20 juillet 1891, Monchaussée ; contra Bry, Législation Industrielle, p. 264 et s. et les auteurs qu'il cite.

(3) V. Circulaires du Musée social, série A, nº 22.

Que l'on compare avec l'insuffisance financière des syndicats français le revenu des Trade-Unions anglaises. Pour ne mettre en compte que celles enregistrées, elles avaient, en 1877, un revenu de 754 liv. st.; or, pour cent Unions enregistrées ou non, ce revenu était, en 1897, de 1.983.000 liv. st., et en 1900 de 1.975.000 liv. st., soit de 34 shelling, 1 par membre (1). Sur ce chiffre, les mécaniciens, métallurgistes et constructeurs de navires comptent pour 728.260 de liv. st., les ouvriers du bâtiment pour 362.490. En 1889, ceux-ci chiffraient leur revenu à (4.585, les forgerons ; 75.869, les charpentiers et menuisiers ; 19.043, les maçons en pierre ; 12.696, les briquetiers) 112.196 liv. st. : et ceux-là à (183.651, les mécaniciens réunis ; 15.303 les fabricants de machines à vapeur ; 104.523 les chaudronniers ; 39.800 les fondeurs en fer ; 20.983 les mouleurs en fer) 363.950 liv. st. (2). D'autre part, les dépenses se chiffraient en 1900 à 25 sh. 8 8/4 d. par membre ; nous en connaissons l'affectation aux grèves, chômages, etc.; en 1879, pour treize Unions seulement elles étaient montées à 15.360.425 francs ; pendant les neuf dernières années, la moyenne annuelle en a été de 1.503.500 liv. st.

On conçoit qu'aussi puissamment riches, les Unions anglaises aient tant fait pour la formation collective du contrat de travail ; on s'explique moins qu'elles n'aient pas été soumises à la responsabilité pécuniaire de leurs actes. Mais on se rend compte qu'elles s'y soient soustraites avec un soin jaloux : on fuit d'autant plus les responsabilités qu'on est plus riche.

---

(1) Rapport du Board of Trade. Yves Guyot, op. cite. p. 68.
(2) George Howell, loc. cit. p. 218.

III

Quelles qu'en soient les raisons, particulières à chaque pays, l'irresponsabilité de fait des syndicats français ou l'irresponsabilité légale des Unions anglaises et américaines aboutit à prouver cette conséquence que nous avons avancée ; le contrat collectif de travail n'est pas un vrai contrat synallagmatique, car il ne lie pas la partie ouvrière vis-à-vis de l'employeur. Que l'inexécution du contrat soit due *ipso facto* à la faute collective de l'Union ou qu'on rejette sur l'Union la faute de la non-observation individuelle, le résultat ne change pas ; l'Union ou le syndicat ne sera pas inquiété. Cette inégalité de condition suscite les critiques les plus vives : la campagne du *Times* de novembre 1901 (1), en a été l'écho mémorable.

Chez nous, M. Edmond Faucheur, président de la Chambre de Commerce de Lille, constatant dans son rapport de 1903 (2) la dépression générale de l'industrie et du commerce et la stagnation des affaires, l'imputait surtout à l'incertitude de l'avenir qui règne sur toutes les entreprises. « Peut-on faire des marchés importants et par conséquent à long terme, quand on n'est pas assuré des conditions du travail ? Les grèves qui, éclatant de temps en temps, parfois soudainement, arrêtent net le commerce, pèsent d'un poids très lourd sur les affaires et en rendent le développement impossible ». Cette insécurité du lendemain, la fréquence de ces grè-

(1) Sous la rubrique « Crysis in British Industry ».
(2) Le *Temps* du 25, le *Sémaphore* du 28 mars.

ves à quoi est-elle due sinon à l'irresponsabilité des syndicats qui ayant le plus souvent à gagner qu'à perdre, dès une certaine discipline intérieure réalisée, sans attendre que les meilleures conditions obtenues aient produit leur effet, reprennent les hostilités? Cela ne cesse pas d'être absolument exact pour la France. Pour ce qui est de l'Angleterre, l'on vante communément l'esprit conservateur des Unions et la modération des chefs, auxquels les grèves répugnent ainsi que les moyens violents. Nous l'avons admis en partie; mais est-il besoin de rappeler encore une fois les grandes grèves anglaises de ces dernières années, des mineurs, des ouvriers des bottes et souliers, des employés des chemins de fer, des mécaniciens, etc., pour constater combien de ces grèves auraient pu être épargnées s'il incombait aux Unions la responsabilité d'exécuter strictement le contrat de travail ?

Est-ce donc à dire que, seuls, les employeurs respectent ce dernier, une fois qu'ils l'ont consenti ? Non, une large part des grèves a pour motif (et ce n'est pas toujours un prétexte) l'inexécution, de la part des patrons, des conditions de travail. Ayant concédé la journée de dix, neuf heures et demie ou neuf heures, ou une certaine augmentation de salaire, ils reviennent quelque temps après aux conditions anciennes, comme si elles ne faisaient pas l'objet d'un contrat. A les entendre, on les leur avait arrachées ou ils ne les avaient admises que sous le coup d'une pression quelconque, politique ; dès qu'ils le peuvent, ils se ressaisissent. C'est une représaille, et ils la qualifient droit.

Assurément, ils ont tort, sauf au cas où leur volonté est hors de cause, quand par exemple la dépression générale de l'industrie ou du marché amène dans tous

les établissements à la fois un retour au *statu quo antea*; encore ne saurait-on voir là un nouveau contrat tacite, substitué au dernier, que si les ouvriers intéressés y consentent, ce que l'on voit quelquefois (1). A défaut de cette entente exprimée n'importe comment, le rétablissement de la journée ou du salaire primitif constitue la violation d'un droit. C'est, dit-on, l'affaire d'une plus solide cohésion ouvrière. Effectivement, les entrepreneurs n'osent pas faillir aux conventions lorsqu'en face d'eux se dresse la menace d'une grève nouvelle, dont l'issue est pour eux douteuse ; ils ne deviennent hardis qu'avec les faibles, et les faibles ce sont les ouvriers isolés ou les Unions peu nombreuses et pauvres.

Chez les petits entrepreneurs de peinture de Manchester, dit M. de Rousiers (2), à la fin de l'année, quand approche la saison régulière du chômage et que le travail se fait rare, les entrepreneurs, ne redoutant plus de grèves, violent sans beaucoup de scrupules, les règles de l'Union. C'est que l'Union des ouvriers peintres de Manchester n'arrive pas à englober tous les membres de la profession ni elle ne réalise une assez efficace organisation. Chez nous, « lorsque le marché du travail redevient favorable à l'employeur, dit M. Paul Bureau (3), c'est cet employeur qui saisit la première occasion de modifier les clauses du contrat. Si l'on voulait faire une enquête dans toutes les villes où une hausse de salaire a été obtenue à la suite d'une grève, en laissant

(1) En Angleterre, c'est grâce à cette faculté de reconnaître les faits et, en se rendant à l'évidence, de se plier à la nécessité, que peut fonctionner en de nombreuses industries l'échelle mobile des salaires ; mais ce n'est là que l'application d'un contrat.

(2) Ex. cit. p. 92.

(3) Paul Bureau, « Le Contrat de Travail », p. 71.

seulement écouler un délai de trois à quatre mois, je suis persuadé qu'il n'y en a aucune dans laquelle on trouverait que le tarif convenu fut encore observé ».

Mettons qu'il y ait là quelque exagération ; les faits n'en sont pas moins probants. Après la grève des ébénistes parisiens, en 1881, les patrons considéraient que le nouveau salaire constituait un maximum. En novembre 1900, à Elbeuf, moins de deux mois après la grève des camionneurs, ceux-ci touchaient un salaire inférieur de 5 % au tarif convenu (1).D'où,selon M.Bureau, la nécessité du syndicat pour empêcher une pareille violation. Nous la reconnaissons avec lui ; pas de contrat collectif arrêté ni exécuté sans un syndicat puissant. Au point de vue français, il est indispensable que les syndicats augmentent en force et en autorité, car, parallèlement à eux s'étendra le contrat collectif. Ainsi se vérifiera l'observation apparemment paradoxale de M. Bureau : « S'il est absolument inexact de prétendre que les syndicats engendrent les grèves, il est du moins vrai que les grèves mènent aux syndicats ». Quant à présent, c'est la première proposition qui, toujours au point de vue français, se réalise le plus souvent. Mais au point de vue général du contrat collectif et de son application dans les pays industriels, le lock-out n'est-il pas, lorsque, comme la grève, il est décrété soudainement, une violation très grave d'un précédent contrat collectif ?

Que les employeurs ne respectent pas toujours le contrat auxquels ils ont souscrits, cela est indéniable ; que cette observation leur en soit imposée par les ouvriers

(1) A Marseille, la grève des inscrits maritimes d'avril 1902 fut déclarée à la suite de prétendues violations de l' « affiche rouge ».

d'autant plus qu'ils sont mieux organisés, nul ne le conteste, et l'exemple de l'Angleterre en témoigne. Seulement, reste à réaliser cette organisation assez forte pour cela, non seulement en France, mais en Angleterre même, où le contrat de travail, moins fréquemment violé par les employeurs, il est vrai, l'est encore fort souvent, à preuve le nombre des grèves et des lock-out. Mais surtout,ne peut-on pas dire que chacune des deux parties est amenée à ne pas respecter le contrat par l'irresponsabilité avec laquelle l'autre l'a déjà violé on va le déchirer encore ? Qui assure les ouvriers contre les employeurs et réciproquement ?

En réalité, dit M. Paul Bureau, on fait reposer sur la pointe une pyramide immense, et l'on a la naïveté de s'étonner que l'équilibre soit instable.

« C'est un fait constaté que les grèves françaises renaissent très facilement *lorsqu'elles ont été victorieuses*. Les exemples récents des grèves réitérées du Creusot, de Montceau les Mines, de Marseille et de bien d'autres endroits suffisent à attester ce fait.D'ordinaire, lorsque les grévistes ont été vaincus, la dépression résultant de l'affaissement moral qu'entraîne l'insuccès et le dénûment, souvent épouvantable, qui est l'effet du chômage, ne leur permet pas de songer avant un certain temps à reprendre les hostilités. Pourtant le phénomène qui est presque constant lorsque la grève a réussi, ne laisse pas d'être fréquent lorsqu'elle a échoué ».

Or, qu'on y prenne garde, cette agitation toujours possible est le fait des syndicats eux-mêmes ; c'est au Creuzot, à Montceau-les-Mines et à Marseille que les syndicats sont le plus puissants et relativement disciplinés. Pour ce qui est des Unions anglaises et américaines, la grève récente de l'anthracite, aux Etats-Unis,

n'offre pas un exemple de moindre insécurité. D'après le rapport de M. Carroll Wright à M. Roosevelt, la grève a eu partout pour causes « des mobiles psychologiques ». Le 15 février 1902, la demande d'une nouvelle échelle de salaires présentée par le *leader* des mineurs, J. Mitchell, rompait l'accord d'octobre 1900 entre Mitchell et les représentants des exploitants, qui avait augmenté les salaires et réglé la question de la poudre. Sur le refus qu'il essuie, Mitchell avance de nouvelles réclamations très considérables. Et M. Wright d'observer : « C'est une opinion générale chez les mineurs que les exploitants ne veulent pas d'un accord écrit qui les lierait et les empêcherait de faire ce qu'ils ont l'habitude de faire.

De leur côté, les exploitants prétendent qu'aucun accord de cette nature ne lierait les ouvriers mineurs et qu'il est ridicule et fou d'en faire un » (1). Pourtant, s'il fut jamais Union plus nombreuse et puissante, c'est bien la *Mine Workers Association.*

L'insécurité dont se plaignent employeurs et employés a moins pour cause la force ou la faiblesse des syndicats que la conception que se fait l'unionisme du contrat de travail. Certes, le Syndicat ouvrier doit devenir puissant et se prémunir contre l'employeur. Mais déjà il peut déclarer la grève à la moindre velléité de retrait de concessions, et la grève coûte moins à prononcer à un syndicat (si nombreux soit-il et exposé à payer de grosses sommes pour frais de grève et allocations aux grévistes) qu'à l'industriel qui doit la subir et la payer parfois de sa ruine. La responsabilité de l'employeur qui a violé le contrat

(1) Bulletin de l'Office du Travail 1902, p. 892.

pourra toujours être mise en jeu, et d'autant plus que le syndicat sera plus fort. Sous ce regard, on peut dire que la grève est la rançon de la personnalité patronale, et que l'organisation des ouvriers est l'organisation même de la responsabilité de l'employeur. D'ailleurs, la grève est un droit incontestable. Mais, en retour, qui garantira l'employeur contre la violation du contrat de la part d'un syndicat aussi puissant ? Le syndicat patronal ? C'est généraliser, non pas éteindre l'irresponsabilité que nous incriminons. Nous voilà donc ramenés à la nécessité de rendre légalement responsable de l'exécution du contrat de travail le syndicat ouvrier, dans la même mesure où, en fait, cette responsabilité pèse également sur l'employeur. La première une fois réalisée, l'obligation effective de la seconde s'ensuivra.

IV

Cette nécessité est comprise par la législation et par les tribunaux des pays industriels où le contrat collectif est le plus appliqué et dans ceux où il a le plus de chances de généraliser.

1. La loi du 5 novembre 1898, en Nouvelle Zélande, organise les corps de métiers en véritables personnes civiles, enregistrées, ayant leur fortune, saisissable en tout ou partie, pour assurer le paiement de la dette résultant d'un jugement, avec cette clause que « si le débiteur est une Union professionnelle ou une *Trade-Union* et que ses biens soient insuffisants pour payer entièrement la dette, ses membres, jusqu'à concurrence de 250 francs par tête, seront tenus de la différence ».

(art. 5). Cette obligation personnelle nous paraît exorbitante ; pourquoi ne pas la déclarer sur tous les biens de chaque membre ? Il est vrai pourtant que c'est là la contre-partie, pas assez remarquée chez nous, de l'arbitrage obligatoire institué en Nouvelle Zélande (1) ; la responsabilité de l'Union n'en est que plus engagée. Et déjà la loi Fédérale des Etats-Unis de 1885-1886 visant l'enregistrement des *National Trade-Unions* leur conférait (section II) le droit de poursuivre, en les assujettissant à l'obligation d'être poursuivies. M. Dalzele, président de l'*Illinois Coal Operators Association* (association des propriétaires de mines de l'Illinois), demandait dans le report « of Industrial Commission » (t. XII, p. 451) l'enregistrement des Trade-Unions avec l'obligation pour elles de constituer un capital (2).

2. En Angleterre, une jurisprudence toute nouvelle, antérieurement à la campagne du *Times*, mais en présence des mêmes effets de l'action unioniste qui l'ont amenée, vient de bouleverser les principes traditionnels sur lesquels se reposaient les Trades-Unions. La crise de l'Unionisme, comme on l'a dit, est ouverte. Elle l'a d'abord été par l'affaire de la Taff Wale Railway C° Dans cette affaire, les représentants de la Compagnie actionnaient directement *l'Amalgamated Society of Railways Servants* comme juridiquement responsable de l'abandon du travail par le personnel de la Compagnie adhérent à l'Union. L'Union défenderesse répondait qu'elle ne faisait les actes de personne civile constatés par les demandeurs que par l'intermédiaire des *trustee* ne s'engageant qu'eux-mêmes et qu'elle n'était pas une

(1) M.Eugène d'Eichtal, «Revue Politique et Parlementaire» 1901 t. XXVII, p. 511.
(2) Cité par M. Yves Guyot, op. cit. p. 78.

entité juridique responsable. En première instance, le juge Farwell, le 5 septembre 1900, accueillit la thèse de la Compagnie ; le législateur ayant donné aux Trade-Unions le droit de posséder et de se faire représenter par des agents, elles devaient subir les conséquences de ce droit. Sur appel de l'Union, la Cour, présidée par le Maître des rôles, annulait, le 12 novembre, le premier jugement. Saisie par la Compagnie, la Chambre des Lords a reconnu en son arrêt du 22 juillet 1901 la responsabilité de l'Amalgamated Society of Railways Servants, c'est-à-dire la responsabilité financière des Trade-Unions, lorsqu'elles interviennent dans les questions de travail pour décider et imposer la grève :

« Si le législateur a créé une chose (thing), une institution qui peut posséder, qui peut avoir des gens à gages et causer des dommages, on doit considérer que le législateur a implicitement voulu autoriser à poursuivre cette institution devant les Cours de Justice, pour la réparation des dommages commis volontairement de par son autorité ».

Dans une autre affaire, celle du « stop day », vue plus haut, de la *Clamorgan Coal C°* et d'autres Compagnies houillères contre la *South Wales Miners Federation*, la jurisprudence anglaise aurait, dit-on, fléchi et marqué un retour en arrière. Cela n'est pas exact. Les faits illégaux reprochés à la Fédération des mineurs étaient d'avoir à tort et malicieusement engagé les ouvriers à briser leur contrat de travail, qui était valable pour le mois, par « conspiracy ». De son côté la Fédération prétendait que le Comité de l'Echelle mobile seul avait invité les ouvriers à se mettre en grève ; elle soutenait ensuite qu'elle n'avait pas eu l'intention de causer un dommage, et qu'elle n'avait point commis l'acte illégal

de « conspiracy ». Les parties s'en étaient remises en dehors du Jury, à M. *Justice* Bigham. Le Jugement de ce dernier rendu le 7 août 1902 écartait le Comité de l'Echelle Mobile et déclarait la Fédération instigatrice de la ligne de conduite tenue par les membres du Comité. Mais il ne retenait pas comme illégaux les faits reprochés à la Fédération. En effet, « il n'y a pas d'élément actuel d'une malice actuelle, c'est-à-dire une intention frauduleuse réelle de faire du tort aux plaignants, ni le but de tirer du chômage ordonné un gain personnel, mais seulement un désir honnête de défendre les intérêts des ouvriers. Quant à l'avis donné par la Fédération d'avoir à cesser le travail, ce n'est pas là un fait illégal ; un sollicitor, un ami, un parent est consulté chaque jour pour savoir s'il faut respecter ou rompre un engagement. En donnant leurs conseils, ils exposent la personne qui les reçoit et les suivra à des dommages-intérêts, ils ne s'exposent pas eux-mêmes. *Dans ce cas, je trouve que la Fédération a agi honnêtement et qu'elle n'a rien fait de plus que ce qu'elle pensait être au mieux des intérêts qu'elle représentait et pour qui elle agissait* ». Enfin, se concertaient-ils pour faire un acte illégal ou faire un acte légal par des moyens illégaux ? ni l'acte ni les moyens n'étaient illégaux. Le juge Bigham refusait d'allouer à la Compagnie les 73.000 liv. st. demandées ; mais il finissait par le partage des frais. Il ne statuait point sur le principe même de la responsabilité. Il l'eût admise si les actes de la Fédération avaient été entachés d'illégalité ; il ne l'a pas consacrée, il ne l'a pas infirmée non plus. Il reste que l'application de responsabilité syndicale deviendrait difficile et singulièrement restreinte, si l'on en écartait les avis et conseils, voire les instigations et les mots d'ordre.

Aussi bien, est-il conforme à la réalité de ne dénoncer qu'un avis détaché, un conseil d'ami, d'avocat ou de tiers, là où il y a une décision concrète et personnelle au comité qui l'a prise, la délibération d'une assemblée ?

Peut-on logiquement départager les actes qui engagent la personne morale des actes qui, faits par elle, ne l'engageraient point ?

L'affaire du « Welsh Stop day » est venue le 11 août 1903 en appel, devant les trois lords Justice de la Cour, Wanghan Williams, Romer et Stirling. Ces deux derniers déclarèrent qu'on ne pouvait appliquer à la Fédération la théorie des avis et conseils ; non seulement elle avait poussé à la rupture du contrat, elle était intéressée à ce que la rupture eût lieu, mais encore elle avait pris part à l'acte, en organisant la grève. Ce dernier argument suffirait à renforcer le principe de responsabilité, si tant est que le jugement de M. Bigham l'ait ébranlé. L'appel a donc été reçu ; pour l'allocation des indemnités la Cour s'en est remise au premier juge Bigham, bien qu'en première instance il n'en eut point fixé. L'affaire sera définitivement tranchée par la chambre des Lords.

Encore qu'elle ne soit pas unanime, la jurisprudence anglaise paraît avoir définitivement admis la responsabilité syndicale en matière de contrat de travail (1).

En France, il reste à donner une sanction au principe de responsabilité, tel que l'a dégagé et l'applique la jurisprudence. Il faut, si l'on veut que les Syndicats puissent sérieusement contracter, dit M. Hubert-Valleroux (2), qu'ils offrent une surface, qu'ils aient

(1) Dans une autre affaire, contrairement au jugement du juge M. Walton, la Cour d'appel a admis la responsabilité de l'Union en raison du boycottage ou mise à l'index prononcé par elle.

(2) Hubert Valleroux, « Le Contrat de Travail », p. 210.

une solvabilité. Que faire alors ? Déclarer que les membres des Syndicats seront, comme les associés en matière de société civile, responsables des dettes sociales chacun pour sa part ? Non, répond-il, car ce serait rigoureux et ce serait inutile, les ouvriers étant de fait déjà insaisissables. « Il faut écrire dans la loi, ou bien que faute de payer on aura recours à la contrainte par corps ou bien que le syndicat qui ne paie pas sera dissous par sentence de justice ».M.Hubert-Valleroux passe ici la mesure. Certes, il ne peut y avoir de capacité juridique, comme il dit, s'il n'y a comme contre partie une responsabilité effective. Mais à la rendre effective il paraît suffisant d'accroitre le patrimoine des syndicats, d'étendre l'art. 6 de la loi de 1884. C'est à quoi vise le projet de loi Waldeck-Rousseau et Millerand, déposé à la Chambre le 14 novembre 1899 sur les Syndicats professionnels (1), et qui dispose :

Les Syndicats professionnels jouiront de la personnalité civile. Ils ont le droit d'ester en justice et d'acquérir sans autorisation à titre gratuit ou à titre onéreux des biens, meubles et immeubles.

C'est avec une frappante unanimité que les unionistes de tous les pays, du moins ceux des unionistes qui font du syndicat un rouage du socialisme et du socialisme le but et la raison d'être du syndicat, dénoncent et repoussent le principe de responsabilité que les faits et les lois, la logique enfin du contrat collectif imposent à l'Union ouvrière. En France, si les décisions de la jurisprudence, rare en somme et d'une gravité relative, sont passées inaperçues et ont bénéficié de l'ignorance où elles sont tenues, l'art. 6 du projet Waldeck-Rous-

(1) Le projet a été approuvé par la Commission du Travail, en décembre 1903.

seau et Millerand par contre a subi une grêle d'attaques. Les griefs des unionistes se ramènent à ceci, que c'est un cadeau dangereux qui est fait là aux syndicats ; car l'accès à la propriété, à la richesse les feront nécessairemen, disent-ils, dévier de leur chemin, leur feront perdre de vue et méconnaître leur véritable but : ils deviendront de petites sociétés de « capitalistes ». On a beau leur opposer l'exemple des « old trade-Unions » Anglaises, riches à millions, les unionistes en objectent l'esprit conservateur, nullement socialiste, à l'encontre duquel s'est produit, depuis 1889, le mouvement du « new trade-unionisme », recrutant les ouvriers unskilled, sans métier ni apprentissage. Or ces dernières, disent-ils, plus riches en hommes et en bonnes volontés qu'en capitaux, sont toutes dévouées aux idées modernes, et constituent un appoint considérable du socialisme anglais ; elles sont l'avant-garde du parti des réformes. L'enquête conduite chez nous en 1900 par le journal l'*Aurore* a montré l'obstination de cet état d'esprit, qui subordonne les réalités tangibles à un lointain idéal, et qui, en vue d'hypothétiques bouleversements, néglige et dédaigne les améliorations immédiates. Il s'y est pourtant rencontré des opinions sensées, et le conseil judiciaire d'une grande quantité de syndicats les résumait ainsi : « il serait pitoyable pour la classe ouvrière de montrer qu'elle doute elle même de ses qualités administratives ».

Ce jugement s'appliquerait d'autant plus aux puissantes Trade-Unions anglaises et américaines, pour lesquelles il ne s'agit pas de rendre efficace la responsabilité et solvable la personnalité morale, mais bien de décréter la responsabilité. Riches, elles veulent l'être, d'autant qu'elles ont à remplir les fonctions de caisses

de secours, de chômage, d'émigration, de secours mutuels et de retraite, tous soins dont elles se sont jusqu'ici volontairement chargées et acquittées excellemment. Mais le droit d'être poursuivies ne leur semble point devoir correspondre au droit d'exercer les poursuites : elles n'entendent pas la responsabilité passive.

Le Congrès des Trade-Unions Anglaises à Swansea, en août 1902, a été rempli des protestations soulevées par l'arrêt des Lords du *Taff Wale case* ; M. Shakelton a déposé un bill à la chancellerie, apparemment dans le but légitime de définir et de restreindre la responsabilité des Unions ; il a été repoussé (1). Aux Etats-Unis, les renseignements qu'on a sur les *Labor-Unions* sont rares et incomplets, surtout ceux qui ont trait aux ressources ; sauf dans l'Etat de New-York, elle ne sont pas enregistrées ; le rapport de l'*Industry Commission* a recueilli plusieurs témoignages contre l'enregistrement ; et l'affaire du *Taff Wale* a redoublé les appréhensions. M. E. E. Clark, *leader* de l'Ordre des conducteurs d'anthracite, est un adversaire résolu du principe de la responsabilité des Unions (2).

« Ceux qui disent qu'il devrait être exigé des ouvriers, dit H. D. Lloyd, auteur d'un livre fameux, *Wealth versy Commonwealth* (l'Argent contre la République (3) font simplement entendre à nouveau le claquement du fouet du maître sur l'esclave ».

Nous reconnaissons sans peine qu'à leur point de vue,

(1) Mai 1903. Le Gouvernement a nommé une Commission d'enquête dans laquelle il a commis la faute de ne mettre aucun membre des Trade-Unions. Les Trade-Unions ont répondu par la résolution de ne pas aller y déposer. Yves Guyot, op. cit. p. 65.

(2) « Journal of Commerce » de New-York, 22 avril 1903.

(3) Cité par L. Delpon de Vissec, « Le Socialisme en Amérique », « Revue Bleue » du 7 novembre 1903.

le point de vue de Marx, les socialistes syndicalistes ont raison : c'est d'ailleurs un fait commun à ceux qui sont logiques avec eux-mêmes. Ils poursuivent la suppression du régime capitaliste, et croient pouvoir le faire sans se servir du capital. Il leur reste à trouver un autre moyen d'action. Mais ils ont raison même au point de vue strictement unioniste ; et l'on comprend que sur ce terrain là, une majorité contre le principe de responsabilité ait pu être réunie, parmi les membres de l'unionisme non seulement *nouveau*, mais *vieux*. Outre que les chefs unionistes éclairés redoutent ce surcroît de responsabilité dans la conduite des grèves et dans la pratique de l'arbitrage, ils envisagent avec terreur la perspective d'avoir à payer, le cas échéant, des sommes très considérables. Ces sommes seraient en rapport, il est vrai, avec le nombre des adhérents, le chiffre des cotisations et le montant de l'encaisse, mais n'en constitueraient pas moins une nouvelle charge, onéreuse pour beaucoup et pour quelques unes, écrasante. Les 28.000 liv. st. que l' « Amalgamated Society of Railways Servant » a été condamnée à payer à la Taff Wale Cie donnent à réfléchir. Il est plus d'une Union qui s'écroulerait après un premier versement de cette sorte ; il en est peu qui ne verraient pas leurs œuvres, leur vie même compromises par deux ou plusieurs condamnations répétées. Quand même elles balanceraient une augmentation de salaires obtenue pour leurs membres et un plus grand afflux d'adhésions, pour elles, en cas de victoire, avec les pertes, celles-ci l'emporteraient toujours sur les bénéfices. Et que dire en cas d'échec ?

Encore ces conséquences financières pourraient être supportées si, rendues responsables de l'exécution du

contrat qui engage tous les ouvriers du métier, les Unions les englobaient tous effectivement. Par un curieux retour offensif, les unions se réclameraient ainsi de ce même contrat qu'elles ont réussi ou qu'elles tendent à imposer. « Or, dit M. J. Bourdeau (1), dans les pays les plus développés au point de vue industriel, le nombre des ouvriers syndiqués ne dépasse guère le cinquième ou le sixième de la population ouvrière. Les grèves ne sont pas seulement des conflits entre patrons et ouvriers, mais entre ouvriers syndiqués et ouvriers non syndiqués, et tendent à créer un privilège en faveur d'une minorité. Telle a été l'origine de la grève de Hollande, tel est le cas de la grève de Rome (2) ». Et d'abord cette lutte intérieure trouverait dans la responsabilité syndicale un prolongement fâcheux, des conséquences incalculables : ce que les *leaders* américains appréhendent le plus de l'*incorporation*, ce sont les procès qu'intenteraient contre l'union responsable les membres mêmes de l'union, mécontents en raison des mesures de discipline, des amendes, des cotisations, des expulsions, en un mot de l'application des articles du règlement intérieur.

D'autre part, qui empêchera les non adhérents lésés par l'action du syndicat d'appeler celui-ci en responsabilité, soit qu'elle ait été dirigée directement contre eux (boycottage ou mise à l'index, *piketing* ou persuasion pacifique ou non pacifique), soit que, visant les employeurs, elle les ait atteints indirectement ? Elle aura pu amener le chômage forcé, pour ne citer que ce cas, le plus général et où se heurtent le plus les intérêts ouvriers divisés, de ceux qui veulent travailler et de ceux

(1) « Journal des Débats ».
(2) De mars et avril 1903.

qui ne veulent pas. On en demandera raison au syndicat. La responsabilité syndicale, ce serait donc la sauvegarde de la liberté du travail. Mais on entend l'objection : l'admettre, et l'appliquer, c'est lui livrer cette conquête, la liberté de la grève ! Et nous verrons si l'on est disposé à l'admettre.

Il y a plus encore.

Cette minorité devrait-elle seule contribuer aux frais d'une guerre qui est avantageuse pour tous ? Toutes réserves faites sur le droit des non-adhérents à non adhérer ou à former d'autres groupements, il y a un fond de vérité dans cette remarque, du moins au cas où l'action syndicale est victorieuse. Si elle ne l'est pas, la question réciproque se pose : de quel droit ferez-vous contribuer aux frais de guerre des gens dont vous n'avez pas amélioré la situation, et qui au surplus ne vous ont pas donné mandat, ou même vous ont désavoués, et contre lesquels vous ne sauriez donc invoquer la gestion d'affaires ? Jusqu'à ce qu'on ait décrété le syndicat obligatoire, les syndiqués seuls auront à régler la note : elle leur paraîtra trop douloureuse. En dehors de l'obligation, le syndicat ne pouvant pas comprendre tous les ouvriers, la responsabilité syndicale demeure impossible à appliquer avec justice ; appliquée autrement, elle est inique. Il est vrai qu'il n'est responsabilité que de ses actes ; mais le principe essentiel de l'unionisme n'est-il pas que l'union représente la masse des ouvriers, leur classe toute entière ?

Enfin, toujours au point de vue unioniste, la responsabilité syndicale s'imposerait-elle à tous les ouvriers, que, méconnaissant l'origine et la raison d'être des unions, elle en modifie la direction, elle en trouble l'esprit, elle en fausse les rouages. Le principe de res-

ponsabilité est antinomique de l'idée syndicale. Ce n'est pas écrit en toutes lettres ni proclamé à haute voix dans les protestations d'aujourd'hui, mais c'est le fond de la pensée des socialistes qui appuient le mouvement unioniste, que le Syndicat est une création d'ordre public, contre laquelle on ne saurait faire état d'une sanction de droit privé. L'origine même de l'Unionisme est invoquée ; n'est-il pas un mouvement de défense et de résistance contre le régime de production capitaliste, n'est-il pas cette *réaction* à laquelle Benoît Malon poussait quand il écrivait : « une classe ne pouvant être renversée que par une autre classe, ce à quoi il faut travailler sans relâche, c'est à l'organisation du *parti ouvrier* uni pour l'action et pour un but général » ? Il y a des réserves à faire sur l'origine et le caractère de ce mouvement ; mais l'on ne saurait méconnaître qu'il tend de plus en plus vers ce but, qui est l'organisation des cadres d'ouvriers en parti de classe.

Une constatation s'impose : c'est de la grande production qu'est née l'union et c'est parallèlement au mouvement unioniste que s'est développé le socialisme sous ses différentes formes ; pour nous il ne peut être fait de distinction, si ce n'est quant aux méthodes, entre un socialisme scientifique et un socialisme ouvrier ; historiquement et considéré dans sa génèse comme dans sa finalité, il n'y a qu'un socialisme, et il est ouvrier (1). Cette constatation, nous allons la retrouver dans un instant. Qu'on nous l'admette au moins comme hypothèse, et comme hypothèse vérifiée. Quelles vont en être les conséquences ? Nous ne les en-

(1) Nous faisons allusion à la distinction arbitraire introduite par quelques économistes, M. Villey, la « Question des salaires », M. Hubert-Valleroux., etc.

visageons qu'au point de vue français ; non seulement c'est chez nous que la personnalité morale du Syndicat a été le plus tôt reconnue, mais encore notre droit public administratif se trouve plus évolué chez nous que partout ailleurs et c'est du droit administratif qu'elles ressortissent. Eh bien, admettons hypothétiquement que le groupement professionnel constitue une personne morale non pas privée mais publique, ayant pour but l'intérêt général, agissant en vue de la satisfaction d'un intérêt collectif...

Immédiatement la responsabilité de droit privé, la responsabilité pour faute, consacrée en France par les art. 1382 et 1384 du C. Civil ne lui est plus applicable, et ne pourra être invoquée qu'en cas de faute lourde et de fait personnel de ses agents (1). Une autre responsabilité lui incombera, la responsabilité administrative, qui ne garantit que contre les faits de service ou accidents de la gestion administrative et par conséquent est considérablement limitée, et dont la procédure est toute d'exception.

Il nous faut maintenant examiner cette hypothèse : alors seulement nous saurons si l'unionisme et le principe de responsabilité tel qu'il est invoqué et en partie déjà appliqué, sont contradictoires. Assurément, ce n'est pas avec évidence ni avec intention que la loi du 21 Mars 1884 a présenté le Syndicat professionnel comme une personne morale publique : la doctrine est demeurée divisée entre les auteurs qui le considèrent comme tel (2) et ceux qui se refusent à y voir autre

(1) Hauriou. Précis de droit administratif 4e édition p. 259 et tous les auteurs de droit administratif.

(2) M. Sauzet. « Les syndicats ouvriers et leur personnalité civile », Revue Critique 1888 p. 296, 391, Paul Pic, « Législation Industrielle », 1903, p. 280, Glotin, « Syndicat professionnel », p. 200.

chose qu'une personne morale privée (1) M. G. Bry et César-Bru lui ont notamment dénié avec force la qualité d'établissement d'utilité publique, c'est-à-dire d'institution jouissant de la personnalité civile octroyée par la loi ou un acte du pouvoir exécutif, sans être pour cela un organe de l'administration publique, comme l'établissement public.

Les syndicats s'organisent librement sans autorisation, n'ont qu'à déposer leurs statuts avec le nom de leurs administrateurs pour jouir de la personnalité civile et aucun texte ne les place ensuite sous le contrôle de l'autorité administrative. La liberté préside à leur création comme à leur fonctionnement (2). Le syndicat a été donné aux ouvriers comme un instrument, comme un moyen d'améliorer leur condition ; mais l'Etat n'a rien à voir dans la manière dont les ouvriers syndiqués comprendront leur but et leur rôle (3). Assurément, le syndicat existe et jouit de la personnalité civile en dehors de toute personne morale administrative ; le Conseil d'Etat n'intervient pas pour leur conférer la personnalité. Il n'est pas soumis à un contrôle, quel qu'il soit ; bientôt il acquerra *sans autorisation* les libéralités (4).

C'est une personne morale libre (5). Mais MM. Marc Sauzet et Pic prennent en considération le but soit des membres du syndicat soit du syndicat lui-même. De

(1) G. Bry, « Législation Industrielle », 1895 p. 258, César-Bru « Les Syndicats professionnels et leur personne morale », p. 23 et suiv. Boullay, Code des Syndic. prof. ; Boulot et Alpy « Manuel des Synd. » ; Mongin, « Lois nouvelles » ; Veyan, « Loi sur les syndicats ».
(2) G. Bry, op. cit. p. 257.
(3) César Bru, op. cit. p. 30.
(4) Projet de loi du 14 nov. 1889, art. 6.
(5) Hauriou op. cit. p. 143.

ce qu'il est désintéressé, car les syndiqués ne touchent pas de dividendes ni, sous aucune autre forme, des bénéfices, et ils n'ont pas l'esprit de lucre, ces deux auteurs concluent à la personnalité morale publique. En principe, leur objecte M. César Bru, le lucre n'est pas le seul but que poursuivent les individus ; ils sont mus souvent par des idées généreuses et altruistes ; si des intérêts privés sont en jeu, pourquoi parler de personne morale publique ? Pour ce qui est du syndicat, entité collective, si désintéressé que soit son but, il n'en poursuit pas moins la satisfaction d'intérêts privés, dit M. César-Bru en s'appuyant sur M. Vauthier (1) ; la résistance syndicale, ajoutons-nous, se traduit, lorsqu'elle est victorieuse, en une élévation individuelle de l'étalon de vie. « D'ailleurs comment distinguer l'intérêt personnel de l'intérêt général ? le premier se mêle au second, il fait mieux, croyons-nous, il le domine, il l'étouffe, il est le seul à considérer », ajoute M. César-Bru. Pour nous, l'intérêt général professionnel, but du syndicat, est bien le faisceau des intérêts individuels que le principe d'association n'additionne pas, qu'il multiplie. Mais dans la satisfaction des intérêts privés, par exemple une augmentation de salaire à la suite d'une grève victorieuse ou d'un nouveau contrat pacifique, l'on peut voir plutôt un résultat indirect de l'action syndicale qu'un des objets par elle poursuivis, moins le but qu'une conséquence.

Si le but personnel à chaque syndiqué nous paraît être évidemment intéressé, et intéressé de bien des façons, à une hausse de salaires, au relèvement de sa corporation, à l'émancipation ouvrière, de même que la

(1) Vauthier, « Etudes sur les personnes morales. »

personnalité juridique se forme en dehors de la personnalité des individus, de même il se dégage de ces intérêts privés fortement groupés un but général supérieur et désintéressé, distinct de tous les buts qui le composent.

Dans ce critérium du but désintéressé M. César-Bru reconnaît une part de vérité, encore qu'insuffisante. Le principe posé par l'art. 7 de la loi de 1884 est de nature à la compléter. Il vise dans l'alinéa 2 le droit conservé à tout membre démissionnaire ou exclu du syndicat, d'être membre des sociétés de secours mutuels et de pensions de retraite dont il faisait partie accessoirement au syndicat. Or, implicitement, cela a rendu le patrimoine du syndicat proprement dit impartageable. Démissionnaire ou exclu, aucun membre ne peut retirer sa part à l'actif social. « Il y a là une renonciation ou une déchéance, dit M. César Bru : ce droit, il l'avait, puisque l'art. 7 le lui retire ». Cette ingénieuse explication n'empêche pas qu'aux yeux du législateur de 1884 le patrimoine du syndicat ouvrier ne constitue, jusqu'à la dissolution qu'entraîne le partage, une sorte de mainmorte mobilière. C'est ce dernier critérium qui permettrait de reconnaître au syndicat, aux termes mêmes ou, si l'on préfère, dans l'esprit de la loi de 1884, une personnalité morale autre que la personnalité privée. Même en admettant la déchéance du membre exclu qui perd sa part d'actif, l'on voit combien cette mesure déborde du droit commun en matière de sociétés privées ayant même la personnalité civile, et combien par contre elle se rapproche de cette règle qui régit la dévolution des biens des établissements d'utilité publique, à savoir que les membres n'ont en principe aucun droit sur l'actif.

Enfin, le syndicat n'est pas soumis à la patente. Quant à la taxe des biens de main-morte qui frappe les établissements publics légalement autorisés (loi de 1849) elle ne touche pas le syndicat (1), mais c'est moins parce qu'il se passe d'autorisation, celle-ci ayant été donnée une fois pour toutes d'avance et en bloc (2), que parce qu'il n'existe pas, à cause des limites imposées par l'art. 6, une main-morte territoriale du syndicat : l'extension de la propriété immobilière que consacre le projet de loi de 1899 amènera l'application de la loi de 1849. Par contre, l'impôt sur les valeurs mobilières, créé par la loi du 29 juin 1872 (3) frappe, en principe, le capital social qui n'est pas divisé par actions et dont les produits ne doivent pas être distribués en tout ou en partie; l'indigence notoire des syndicats actuels les en a préservés, mais l'accroissement de leurs biens mobiliers prévu par le même projet de 1899 les y assujettira.

En définitive, si dans l'état actuel le syndicat n'accuse pas une personnalité morale nettement publique, s'il ne peut être rangé parmi les établissements d'utilité publique, la loi de 1884 ne lui a pas moins accordé une personnalité particulière, que nous avons appelée *libre* mais qui n'est plus uniquement privée, qui penche par un certain côté vers la personnalité publique et qui par l'extension donnée au patrimoine syndical y tendra toujours davantage. Cette tendance appuyée par la loi se vérifie dans les faits ; la Bourse du Travail de Paris, dit M. Hauriou (4) et, ajoutons-nous, toute Bourse du Travail, qui doit être la maison des syndicats profes-

(1) G. Bry, op. cit., ex. cit
(2) Pic, op. cit., ex. cit.
(3) Modifiée par les lois du 28 décembre 1880 et du 29 déc. 1884.
(4) Hauriou, op. cit. p. 143, note 2.

sionnels, n'a-t-elle pas déjà reçu une organisation administrative, et n'est-elle pas une sorte d'établissement d'utilité publique municipal ? Cette tendance est bien plus grosse de conséquence encore, au point de vue des idées. D'une part, l'école socialiste voit aujourd'hui dans les syndicats ouvriers quelque chose de plus qu'elle n'y voyait autrefois, non pas seulement des sentinelles avancées, mais le gros de ses forces, non pas seulement des chiffres, mais ses cadres tout trouvés, enfin les rouages naturels de l'organisation sociale nouvelle (1). D'autre part, des théoriciens impartiaux et, comme on dit, objectifs, du droit public, admettant et souhaitant l'intervention de la société positive — qu'ils distinguent de l'Etat — dans la lutte économique, et recommandant la représentation des intérêts, y donnent un rôle aux syndicats. Ils leur confieraient l'intervention administrative complétant l'intervention législative laissée à l'Etat, — la direction des services publics nécessaires (2). La solution de la question sociale actuelle, dit M. Hauriou, est dans l'organisation de la société positive et dans un partage de pouvoir qui s'opérerait entre elle et l'Etat. Il est dans la logique des choses qu'une fois l'organisation corporative établie, elle soit en quelque sorte affiliée à l'administration, ainsi qu'elle l'était sous l'ancien régime ».

Quelle que soit la part réservée aux syndicats ouvriers dans cette organisation corporative, on ne saurait davantage les pousser à la personnalité morale publique, on ne saurait moins les soumettre à la responsabilité pour faute, de droit commun, de droit privé.

---

(1) J. Guesde. « Les Services publics et les Syndicats ».
(2) Hauriou op. cit. 3e édition, p. 19 et 160 et la bibliographie citée par lui, p. 21.

VI

Venons à l'action syndicale proprement dite. Il ne faut pas se dissimuler que l'Unionisme lui-même est lancé dans une tout autre direction que la reconnaissance de ses obligations relatives au contrat de travail ; seuls, ses droits retiennent son attention et leur poursuite absorbe son activité.

Nous avons vu que par son origine et en vue du but à atteindre, l'unionisme se trouve retracer, dans son organisation intérieure, les étapes successives et assumer les formes anciennes de la corporation, qu'il tend à se rendre obligatoire, à se fermer, et dans ses rapports extérieurs avec le capital, à régir, seul, les conditions du travail. En attendant de parvenir à cette souveraineté économique l'unionisme s'est donné une tâche très utile. Tout un mouvement d'intervention s'est dessiné et se précise chaque année davantage dans la législation des pays industriels dans un but de tutelle, de protection, de défense à l'égard des femmes, des enfants, des faibles (limitation de la journée de travail, assurance de l'ouvrier et de sa famille contre les accidents, la maladie, la vieillesse, le chômage, fixation d'un minimum de salaires, lois sur l'hygiène des ateliers etc). Parallèlement à cette législation positive, l'unionisme s'est donné pour mission d'édicter et d'appliquer, par l'intermédiaire des représentants réguliers et compétents de la profession, une législation corporative. Il y a fort bien réussi. Il a fourni ainsi les bases du contrat collectif, assuré « a Standard rate », le prix uniforme du travail

Nous rappelerons parmi les plus typiques, l'exemple cité par M. et Mme Webb, du « Chekweighman » ouvrier contrôlant dans les mines anglaises le weighman patronal chargé de peser le charbon, celui déjà invoqué des price-list de l'industrie cotonnière du Lancashire, celui enfin de la Fédération des brodeurs de Suisse pour garantir l'application du tarif minimum.

Ce rôle, il lui est arrivé de le remplir trop strictement. « Les syndiqués, disaient M. et Mme Webb, apportent leur pence pour la défense de leurs intérêts comme ouvriers en fer, comme fileurs de coton, et non pas directement pour l'amélioration du sort de toute la classe ouvrière.... Aucun des fonctionnaires salariés des Unions ne pense que ce soit son affaire d'améliorer le Code ouvrier pour une autre industrie que la sienne (1) ». Et, répondant à cette conception, toute pratique, l'organisation des Unions, si puissantes qu'elles soient, souvent même fortement centralisées, n'en a pas été moins particulière à chaque métier, et à lui limité.

Ce rôle, l'unionisme le remplit encore, mais par surcroît ; il en est sorti. Nous ne parlons pas, cela va sans dire, des syndicats ouvriers français, qui pour la plupart en sont encore à la période tumultueuse des revendications sociales. Mais, en Angleterre, le mouvement politique a gagné le monde jusque là si réfractaire des Trade-Unions et l'a orienté vers un socialisme d'Etat plus apparent que réel et qui cache des aspirations nettement collectivistes. « Faire du monde des Trade-Unions avec son million d'électeurs et sa direction du travail une force politique effective dans l'Etat », voilà le but nouveau . « L'opinion nouvelle, qui gagne

(1) Le « Monde des Trade-Unions », op. cit. p. 541 et s.

de plus en plus, disent M. et Mme Webb, est que les pouvoirs publics doivent employer leur influence à maintenir l'étalon du salaire et l'étalon de la durée du travail reconnus et obtenus habituellement par les Trade-Unions ». Ce n'est plus à celles-ci qu'incombe le soin d'organiser les assurances ouvrières : « pourquoi vous mêlez-vous de ce qui ne vous regarde pas ? leur demande M. M. P. Verhaeen (1). Nous n'admettons plus l'association professionnelle qu'à la condition qu'elle servira à mettre en mouvement l'autorité supérieure, l'Etat, dont nous attendons tout le progrès ».

C'est par réaction contre l'esprit trop étroitement corporatif du Trade-Unionisme que les nouvelles unions avaient été fondées en 1889 parmi les ouvriers « unskilled » et les « labourers » exclus et dédaignés de l'aristocratie ouvrière ; et ce fut par suite de leur impossibilité d'agir utilement avec de maigres cotisations et un personnel essentiellement flottant (2) que les unionistes de la nouvelle école « cherchèrent leur salut en dehors d'eux-mêmes » (3). Au mot d'ordre plus de « taxation », plus de « bénéfit », plus d'œuvre d'assistance » devait répondre l'appel à l'Etat-providence. La cause n'en était pas l'avènement du neo-Trade-Unionisme. Car, institué sur une base plus prudente de prévoyance, avec des cotisations plus élevées, il eût donné — et il donnera d'excellents fruits. Entre le nouveau et le vieux Trade-Unionisme il n'y a guère qu'une différence d'âge ; le nouveau a des qualités de vigueur et de jeunesse, il est animé d'un esprit plus démocratique, il est moins porté au monopole et au conservatisme, il exerce un

(1) Cité par M. M. de Molinari.
(2) L'Union des Dockers était tombée de 60.000 membres à 1889 à 12.000 en 1893.
(3) de Rousiers, op. cit. conclusion, p. 340.

plus grand pouvoir de propagande. Ces mécomptes sont dus au mouvement politique qui, engendré par son organisation défectueuse et ses mauvais résultats, a dépassé ses intentions et dénaturé son œuvre.

L'orientation politique imprimée par le neo-Unionisme aux Syndicats Anglais a été précisée et aggravée dans un sens nettement collectiviste par «l'Independent Labor Party » ou parti ouvrier, né au cœur même de l'Unionisme, et par les *Trade-Councils*, réunions composées des représentants des divers métiers dans chacune des principales villes et qui, par la défense des intérêts communs et la discussion de vœux généraux ont remédié au sectionnalisme des Unions, c'est à-dire à la séparation trop tranchée des métiers. Comme dit Vandervelde, l'association ouvrière évolue graduellement du type corporatif au type collectiviste au fur et à mesure de la décroissance de l'égoisme « corporatif ». En attendant qu'« en raison directe du développement de l'association, l'accessibilité de chaque corps de métier devienne telle que tous les privilèges professionnels disparaissent », cette conception « que l'élévation de la condition ouvrière en général peut seule améliorer la situation des professions particulières », en qui se résume l'esprit des Trade-Councils, est le contre-pied de l'idée unioniste traditionnelle. Elle l'a pour longtemps modifiée.

Le Trade Council de Manchester ayant eu l'initiative du premier Congrès des Trade-Unions en 1868, auquel prirent part aussi les autres Trade-Councils Anglais, tous les congrès tenus jusqu'en 1895 ont assemblé Councils et Unions. Depuis le congrès de Liverpool en 1891, dans lequel 45 sur 60 propositions étaient des appels directs à l'action économique de l'Etat ou des

municipalités, les congrès jusqu'à cette date, de Belfast en 1892, de Glascow en 1893, de Norwich en 1894 avaient voté des résolutions proposées par John Burns, Ben Tillett, Keir Hardie et d'autres, demandant la socialisation par l'Etat de la terre et de tous les moyens de production, de commerce et d'échange (1). Entre temps, l'Independent labor party avait élevé d'abord en 1892 Keir Hardie, puis dix de ses collègues à la Chambre des Communes ; en 1895, quatre seulement, par 43.445 voix sur 26 circonscriptions représentant 367.941 électeurs, soit le 12 %. Mais dans cette même année, revenant en arrière, John Burns et quelques uns de ses amis du Comité Parlementaire ou bureau permanent des Trade-Unions, obtinrent par une modification du règlement que le congrès de Cardiff réunît seulement les membres des Trade-Unions à l'exclusion des Trade-Councils, et les membres travaillant à leur métier ou employés par les Unions, à l'exclusion des politiciens ou « Wind bags » (outres gonflés de vent) de l'Independent labor party. Ce coup d'Etat ayant réussi, encore qu'à grande peine, l'unionisme anglais semblerait s'être ressaisi.

Effectivement, les Unions n'ont pas pris part d'une manière officielle aux élections de 1900. Les quinze résolutions votées par le Congrès de Londres en 1902 n'ont rien du collectivisme, mais sont seulement un appel à l'intervention législative, et se recommandent au plus du socialisme d'Etat. Au congrès de Leicester, en 1903, les délégués de 560.000 ouvriers ont proclamé contre 280.000 la neutralité syndicale au milieu des partis politiques : ni conservateurs, ni socialistes ;

(1) Votées en 1892, par 137 voix contre 97 ; en 1894 par 219 contre 61.

c'était le programme même du Labor independent party à ses débuts. Mais les tendances socialistes ont reparu au Congrès de Plymouth en 1899, et au Congrès de Swansea, en 1901, les Unions ont pris position en vue des élections prochaines. Le Congrès de Londres en 1902 a décidé l'organisation d'un « labor représentation committee » qui s'est réuni à Manchester en février 1903.

Au Congrès de Leicester en 1903, elles ont encore revendiqué la représentation directe du travail, et refusé l'exclusion des Congrès à venir des membres du Labor représentation committee par 299 voix contre 59. La jurisprudence nouvelle qui a édicté leur responsabilité en matière de contrat collectif et de boycottage en est la cause ; elles ont hâte d'obtenir une loi de garantie qui précise et limite cette responsabilité, ou, mieux encore, une loi qui les en dispense tout à fait. Un dessin du *Sun* montre un juge et un ouvrier face à face discutant sur les arrêts récents : « Est-ce là la loi, Mylord? demande l'ouvrier ». « Oui, monsieur ». — « Eh bien, mylord, ce ne sera plus la loi avant peu ». Le mouvement politique a paru s'effacer ; il travaille encore les Trade-Unions (1).

L'Amérique, il est vrai, est en retard en cela sur l'Angleterre. Aux Etats-Unis, l'Union n'est pas sectionnalisée, c'est à dire qu'elle dépasse le métier ; par exemple, l'Union typographique de Boston N° 13 se rattache à l'Union Nationale en même temps qu'à l'Union centrale de Boston pour les métiers connexes de l'imprime-

(1) On peut arguer dans le même sens du développement que prend la « Free Labor Association » encore qu'elle soit, selon M. de Rousiers, op. cit. in fine, une machine de guerre patronale ; de 9.000 membres en 1893, elle était passée à 120.000 en 1895 au Congrès de Newcastle

rie, à la Fédération du Massachussets et à la grande Fédération Américaine du travail (American Association of Labor) (1). Or cette organisation fédérative facilite et étend l'action politique. Mais l'Unionisme américain est demeuré attaché à la résolution des seuls problèmes économiques par ses propres moyens. L'échec des Chevaliers du travail et des Trade-Councils à tendances nettement politiques en témoigne. Au Congrès de l'Ass. Féd. Labor de la Nouvelle-Orléans en 1902, l'action politique a été repoussée à une forte majorité.

Mais rien assure le Trade-unionisme américain contre l'ingérence politique. La grève de l'anthracite a fait sourdre un mécontentement profond dans la classe ouvrière contre l'omnipotence des *trusts* ; la règlementation de ces derniers, si le *krack* de quelques-uns d'entre eux n'y suffit pas par hasard, n'exigera-t-elle pas l'entrée en masse des Unions sur la scène politique ? La prochaine élection présidentielle nous fixera sur ce point. L'esprit collectiviste d'une fraction des labor-unions est indéniable. Le manifeste de l'Am. Fédér. Labor commence par ces mots : « Dans toutes les nations civilisées du monde la lutte se poursuit entre les oppresseurs et les opprimés, entre le capitaliste et le travailleur (2). Le manifeste du parti communiste, rédigé par Karl Marx en 1847 ne s'exprimait pas autrement : « la société toute entière se partage de plus en plus en deux classes directement opposées : la bourgeoisie et le prolétariat ». Cette déclaration de guerre suppose des aspirations de conquête ; suivant

(1) L. Vigouroux, op. cit.
(2) M. Levasseur, « l'Ouvrier américain », ch. IV, 1re partie.

que les circonstances seront plus ou moins favorables, le germe lèvera.

Il n'est pas improbable que par la voie politique le mouvement syndical n'arrive à ses fins, soit à la reconnaissance par l'Etat de la règle corporative, soit au régime d'Etat du travail, au collectivisme ; mais qu'il y parvienne ou non, la conséquence la plus marquante d'une tendance pareille, c'est que, loin d'accepter la responsabilité de ses actes, particulièrement au sujet de l'observation du contrat collectif, l'unionisme re pousse jusqu'à l'idée de contrat. Contrat signifie en effet accord ou convention de deux parties sensiblement égales ; il ne saurait être question dans ces théories de reconnaître une puissance quelconque pour conclure ou transiger avec elle. L'unionisme visant à jouer un rôle public, c'est par des actes d'autorité qu'il entend agir dans le sens collectiviste, ou plus modestement dans le sens corporatif, par des actes de gestion ; dans l'un et dans l'autre sens, il fait fi du droit privé. C'est bien le dernier souci de la tendance syndicale moderne que de se soumettre aux obligations et aux sanctions de droit commun.

Le contrat collectif n'est-il donc pas l'aboutissement et le but du mouvement syndical d'Angleterre, d'Amérique et de tout pays industriel ? Il en est le résultat et l'œuvre, nous croyons l'avoir exposé. Il en est aussi le but, mais dans la période de formation seulement, alors que, trop faible encore en hommes, en fonds et en autorité, le groupement professionnel ne peut pas songer à mener la bataille dans tous les domaines économiques à la fois et que, menacé par tant d'ennemis divers dont les plus redoutables sont l'indiscipline inté-

rieure et la méfiance des ouvriers eux-mêmes, il doit borner son action à s'imposer aux camarades pour se faire reconnaître ensuite des employeurs. Dans cette période, on dirait d'éducation, et que l'Angleterre seule a déjà franchie, l'obtention du contrat collectif satisfait les ambitions syndicales. Elles ne s'en contenteront point une fois qu'elles l'auront réalisé, elles le dépasseront. Comme le dit énergiquement M. Emmanuel Lévy dans sa lettre à M. Gérault-Richard (1), le Syndicat lui-même n'est dans cette période-là qu'un instrument, un « outil de contrat, et, à l'occasion, s'il le faut, de grève » ; il sera, lui aussi, débordé ; le but véritable, le but suprême est plus loin et plus haut (2). L'unionisme se sert du contrat collectif comme d'un pis-aller et d'une pierre d'attente. C'est ce que, à notre sens, n'ont pas assez vu, ou pour mieux dire, pas suffisamment montré les auteurs qui l'ont étudié.

(1) La « Petite République » du 26 juin 1902.

(2) Nous aussi nous ne voyons (v. plus haut l'opinion de M. Vandervelde) dans le mouvement corporatif appuyé par M. R. Jay et par l'Association Catholique, qu'un acheminement au collectivisme.

TROISIÈME PARTIE

ETUDE D'UN CONTRAT COLLECTIF SPECIAL ET PERFECTIONNE

Première Section

LE LOUAGE COLLECTIF D'OUVRAGE

I. — Le contrat collectif envisagé abstraction faite du Syndicat ouvrier. II.— Louage de services et louage d'ouvrage; leurs différences au point de vue individuel, avantages et inconvénients de ce dernier. III. Avantages du louage d'ouvrage collectif.

I

Comme conclusion à notre examen critique du contrat collectif de travail, il nous sera permis d'envisager le contrat collectif comme passé par l'ensemble des ouvriers, et l'engageant, en dehors et abstraction faite du Syndicat ouvrier.

A le considérer ainsi en lui-même, les raisons qui s'opposent à ce que le Syndicat professionnel ou toute autre forme d'association ouvrière figure comme partie au louage de services ressortent avec plus de netteté. Tout d'abord, on conçoit mal qu'un groupement, de sa nature permanent, puisse obliger des membres nou-

veaux qui n'ont pu donner mandat au syndicat, pas plus que celui-ci n'a pu agir dans leur intérêt au moment du contrat collectif, puisque aussi bien ils n'en faisaient pas encore partie (1). Ensuite, pour que le Syndicat pût être tenu pour investi de droits et d'obligations relativement au contrat de travail, il serait nécessaire, en dehors de tout contrat intervenant entre lui et ses membres et de toute prescription de la loi, que les différents contrats individuels fussent tous passés grâce à son entremise. Le considérant comme normalement intermédiaire, il faudrait encore supposer qu'ils mettent en cause, qu'ils lui donnent couleur de partie au contrat. Ce but, les divers contrats individuels ne pourraient l'atteindre qu'en assumant tous le même type arrêté par le syndicat, et en se réclamant de lui et en le mettant en avant au sujet de la réglementation des détails, des questions de discipline, et même des modalités du travail. Il faudrait enfin que le syndicat se substituât aux individus comme responsable au lieu et à la place des individus, dans tous les cas où ceux-ci encourent une responsabilité quelconque (amende ou retenues prévues par le règlement d'atelier, etc). En un mot, l'on devrait subordonner en fait toute l'organisation du travail au Syndicat ouvrier. Que ce soit le désir et le but de l'unionisme, cela se montre bien et partout un peu ; que cela soit toujours et partout utile, et que les entrepreneurs s'y plient et observent intégralement la loi là où déjà elle impose une partie de cette souveraineté syndicale, cela est une autre question. La loi s'imposerait-elle en entier rigoureusement et serait-elle respectée, il n'en subsisterait pas

(1) en ce sens, dernier considérant du jugement du tribunal civ. de Cambrai, 1er Août 1901, précité.

moins des cas de responsabilité particuliers, des modalités de travail spéciales à telle et telle entreprise, à tel et tel atelier, à telle et telle partie de travail ; le contrat individuel fondé sur le consentement, reparaîtrait sous la règle obligatoire.

Quoi qu'il en soit, la pratique actuelle de ce qu'on appelle le contrat collectif n'a pas effacé le contrat individuel de travail. D'une part, l'ouvrier, même syndiqué, n'a pas de comptes à rendre à l'ensemble de ses camarades s'il veut quitter l'usine ou le chantier. De son côté, l'employeur garde le droit de renvoyer l'ouvrier dont il est mécontent, ou dont il n'a pas besoin, sans requérir l'autorisation ni même l'avis du syndicat dont cet ouvrier relève, ou, en dehors du Syndicat, de ses camarades. Dans ces conditions et à ce point de vue encore de la réalisation du contrat de travail, il n'y a pas à proprement parler contrat « collectif ».

En discutant le contrat collectif tel qu'on le comprend ordinairement, après en avoir reconnu la nécessité historique et pratique, nous n'entendons pas en sacrifier le principe au contrat individuel de travail. Nous n'entendons pas davantage dire que, seul, le contrat individuel peut régir les relations entre le chef d'industrie et ses employés. Mais il est indispensable d'en tenir compte.

Un engagement assumé par une personne morale quelle qu'elle soit, syndicat, association ouvrière, etc., se résout effectivement en des engagements individuels consentis par des personnes vivantes, des entités physiques. En notre espèce, le travail une fois le contrat passé, supposons-nous, par la *collectivité* ouvrière, sera dû et fait par les ouvriers. Or, la nature juridique de ce contrat dernier va nous éclairer sur ce que ne peut pas

être dans les conditions actuelles et sur ce que pourrait être dans d'autres conditions le contrat collectif

Qu'est-ce en effet que chacun des contrats individuels de travail qu'englobe le contrat collectif ? Nous savons que c'est un *contrat de louage de services* ou bien un *contrat de louage d'ouvrage*. Par le premier, l'ouvrier s'oblige à travailler pour un temps sous les ordres d'un entrepreneur ; son salaire est fixé suivant le temps et d'après la productivité présumée du travail. Le second a pour objet un travail à exécuter, le prix en est fixé d'après l'ouvrage convenu et non d'après la durée du travail ; on l'appelle également travail aux pièces ou à la tâche (locatio operis, *piece work*). En vertu de l'un, l'ouvrier doit ses *services*, en vertu de l'autre, son *ouvrage*. Au seul point de vue de la responsabilité, le premier l'engage beaucoup moins que le second. En effet, l'ouvrier qui a loué ses services n'est tenu que de l'observation du contrat ; a-t-il loué ses services sans durée déterminée, il peut les cesser quand il veut, pourvu qu'il n'y ait pas faute de sa part. S'il n'a pas violé une clause de son engagement ni eu l'intention de nuire à l'employeur, il ne devra aucune indemnité, et il peut se mettre impunément en grève, il n'encourt pas de responsabilité personnelle. Au contraire, l'ouvrier qui a loué son ouvrage reste obligé jusqu'à ce qu'il l'ait fait recevoir ou approuver du maître qui le lui a commandé ; il est tenu non seulemnet de sa faute, mais aussi des risques, c'est-à-dire, si la chose périt par cas fortuit, il perd le prix de son travail, tant qu'elle n'a pas été vérifiée et agréée par le maître (Art. 1789-1790 C. civ.) ; il est responsable, lui, de l'exécution du contrat. Sous le regard de la responsabilité, ce contrat semble donc plus dur que l'autre ; certainement il lie

plus fortement l'ouvrier et l'employé. Il ne prend fin que par l'accomplissement de la tâche ; le maître peut seul, unilatéralement, le résilier, mais à condition de payer à l'ouvrier une indemnité prévue par la loi et en dehors de toute idée de faute (Art. 1794 du C. civ.)

Etant donné ces deux contrats individuels, chacun d'eux va influer sur le contrat collectif suivant sa nature propre. Dans une industrie où est en vigueur le régime du louage de services, le contrat collectif sera naturellement ou plus exactement devrait être, semble-il, un type agrandi de louage de services ; nous avons vu qu'il n'est, en réalité, rien autre que l'ensemble des louages de services individuels en nombre proportionné à l'ensemble des ouvriers embauchés. Le lien qu'il noue, à titre individuel, entre l'employeur et l'employé est faible ; il n'agit pas autrement lorsqu'il est collectif entre des centaines d'ouvriers et l'entrepreneur ou la société patronale. Il en va autrement dans les industries où est employé le louage d'ouvrage. L'obligation d'exécuter le louage d'ouvrage s'étend, lorsqu'elle est commune à plusieurs ouvriers, aux louages semblables qui ont été consentis dans ces conditions.

L'addition des contrats individuels que nous avons appelée « contrat collectif », comporte à son tour cette même obligation. Ainsi, passé grâce aux différentes branches de l'Union des *boilmakers and shipbuilders*, le contrat collectif dans la construction navale anglaise, souffre l'application du principe de responsabilité. On a de fréquents exemples où les shipbuilders ayant gâché le travail qui leur était confié, l'Union a remboursé aux patrons le prix des matériaux mis hors d'usage par la faute de ses membres. Dans le rapport mensuel d'avril 1894, on peut lire ce qui suit : « Nous

avons payé aux chantiers de Scotswood une somme de l. st. 17.115 (438 fr. 65) pour indemniser cette maison du travail de plusieurs membres de l'Union. Ceux-ci auront à rembourser respectivement à la Société : John Brown de Sunderland l. st. 8.11 (213 fr. 65), les trois autres, A. Grant, J. Grace, W. Donaldson, l. st. 3 (75 fr.) par acomptes hebdomadaires (1) ». Est-ce là la responsabilité encourue par l'Union en raison du « contrat collectif » passé par elle avec les constructeurs anglais ? Non, et l'Union elle-même ne l'aurait pas admise ; elle n'en est pas atteinte directement en tant qu'Union : si elle s'en acquitte, c'est pour le compte des quatre shipbuilders envers lesquels elle se retourne immédiatement. Cela dit, il est juste de reconnaître la garantie donnée ainsi par elle aux constructeurs anglais de l'exécution des tâches individuelles. Ceci encore, comme le fait ailleurs cité du Sunderland est un bel exemple d'éducation syndicale, et fait le plus grand honneur au *leader* de l'Union, M. Knight. Mais l'Union était-elle juridiquement tenue d'acquitter les malfaçons de ses membres ? En lui supposant un autre esprit ou un autre leader, les eût-elles également acquittées ? Le doute, pour le moins, est permis. Nous ne verrions donc là que la conséquence heureuse d'un *quasi-contrat collectif* (2). Encore n'est-il amené que par l'emploi dans la construction navale anglaise du travail aux pièces, du piece-work.

(1) A. Fleury, *in* de Rousiers, op. cit. p. 240.

(2) C'est-à-dire, bien qu'il n'y ait pas eu contrat, le syndicat se reconnaît obligé envers les entrepreneurs, comme s'il y avait eu contrat. Ce n'est là qu'un « engagement résultant d'un fait personnel à celui qui se trouve obligé », un fait purement volontaire », au sens des art. 1370 et 1371 de notre C. Civ. On pourrait analyser là une gestion d'affaires.

Retenons cet exemple. Il nous prouve que le contrat individuel de travail, lorsqu'il est fondé par le travail à la tâche, réagit fortement sur le groupement ouvrier, jusqu'à réaliser d'assez près le contrat collectif de travail.

Néanmoins, il ne s'agit encore là que du contrat individuel.

II

Devons-nous conclure à l'inexistence aussi bien qu'à l'impossibilité du contrat collectif passé directement par une collectivité ouvrière, par un ensemble d'hommes employés dans une industrie ? Aurions-nous, en le dégageant de son support historique, l'unionisme, et en le disséquant, anéanti le contrat collectif pour ne reconnaître en définitive que le contrat individuel de travail? Aurions-nous ramené toujours et nécessairement à ce dernier le principe du contrat collectif ? Non. Il est une forme de contrat collectif à laquelle nous arrivons, et qui met en lumière, comme partie ouvrière directement intéressée au contrat de travail, une collectivité. C'est à ce seul contrat que nous réserverons l'appellation de collectif.

Imaginons en effet un groupe d'ouvriers débattant et arrêtant le contrat de travail non plus en vertu d'un rapport quelconque de droit ou de fait (mandat, gestion d'affaires, clause de porte-fort, entremise bénévole,etc.) avec les individus qui le composent, non plus agissant pour leur compte, ni permettant de les voir au travers; mais imaginons-le traitant comme lui-même, en qualité de personne morale, soit-elle de fait si elle n'est pas

reconnue juridiquement (1), et en tant que groupe ouvrier. Dès lors la personnalité collective apparaîtra entière, nettement engagée et parfaite. Il n'y aura plus lieu à des contrats individuels de travail conclus par chaque ouvrier en particulier avec l'employeur et occupant ainsi le premier plan, mais un seul contrat obligeant et investissant de droits la collectivité elle-même. Certes, ce contrat s'analysera bien en une série de contrats individuels, puisque, nous le disions plus haut, les personnes physiques seules peuvent assurer le travail ; mais cela ne concerne plus que les rapports des ouvriers entre eux, cela ne regarde pas les rapports entre les premiers contractants, l'employeur et les ouvriers, unique objet de notre étude.

Le contrat collectif ainsi compris sera-t-il louage de services ou louage d'ouvrage ? Sans nul doute, louage d'ouvrage.

D'une part la personnalité morale est indépendante de la personnalité des individus qui la composent, donc par définition dégagée de toute question de personnes, de toute considération purement individuelle.

D'autre part les services que doit prêter tout individu qui les a loués à un employeur sont de toute évidence personnels ; ils engagent la personne. L'on peut concevoir un groupe de gens de travail comme entrepreneur d'ouvrage, non pas comme prêtant ses services lui-même. Le groupe ouvrier ne louera pas ses services mais ceux de ses membres, pour un certain temps ou pour une entreprise déterminée ; cela nous ramène aux rapports de droit qui interviennent entre le groupe et ses membres. Le louage de services, essen-

(1) Nous allons voir comment elle va être reconnue.

tiellement individuel, est exclusif de l'idée même d'un contrat « collectif »; réciproquement, ce dernier ne saurait être qu'un louage d'ouvrage, qu'une entreprise. Si, laissant de côté les contrats individuels de travail passés par plusieurs ouvriers distinctement avec le même employeur, l'on s'attache au véritable sens du contrat collectif, passé avec l'employeur par un groupe ouvrier, quel qu'il soit, on arrive à cette conclusion que le contrat collectif, c'est le louage d'ouvrage collectif.

Ce n'est plus la nature du contrat individuel *terminus* qui caractérise le contrat collectif ; en effet, nous l'avons vu, celui-là peut-être soit louage de services soit, comme dans l'exemple cité des shipbuilders, louage d'ouvrage; mais c'est cette même forme du travail assumé directement par le groupe ouvrier qui donne au contrat collectif sa physionomie véritable, et c'est uniquement le travail à la tâche.

Celui-ci seulement nous paraît être le fondement, la raison d'être même du contrat collectif, puisque celui-là seul peut être assumé par cette personne extra-physique, la collectivité ouvrière, l'ensemble des ouvriers.

Or, les conditions particulières du travail à la tâche vont modeler à leur image les conditions d'existence du contrat collectif. Nous allons donc rapidement retracer celles-ci d'après celles-là.

L'une et l'autre forme de travail, le travail à la journée et le travail à la tâche, doivent être examinés au double point de vue de la production et de la distribution des richesses, en ce qui concerne l'obligation de l'ouvrier et la part qui lui revient, comme force de travail et comme salaire.

Comment mesurer le travail pour le rémunérer ? Il n'y a guère que deux méthodes : ou à la journée, ou à

l'ouvrage lui-même. Par la première manière, on le rémunère d'après sa cause, l'effort soutenu pendant un certain temps ; c'est une moyenne. Par la seconde, on le rémunère d'après le résultat, en soi. La première méthode est subjective, la seconde objective ou réelle. Le salaire au temps mesure et rémunère la force de travail personnelle. C'est de celui-là seul que veut parler M. Lujo Brentano, lorsqu'il constate qu'en fait (1) « le contrat de travail comprend : 1° un contrat d'achat et de vente de la marchandise-travail ; 2° un traité tendant à l'établissement d'une domination sur la personne de l'ouvrier dans toutes les fonctions de son existence ». Il dit encore à ce propos : « Dans la vente du travail, la chose dont on vend la mise en valeur est la personne même du vendeur, ce n'est pas une marchandise produite dans un but déterminé » (2). Forme personnelle du travail, c'en est une forme inférieure. C'est ce que prouve le développement économique et le progrès du droit. Tout rapport juridique strictement personnel n'est pas entièrement évolué. En effet, ce qui caractérise le progrès des sociétés humaines, c'est, comme l'a admirablement établi sir H. Summer Maine, d'abord le passage du *status* (ou règle obligatoire) au *contrat* (3), ou, comme dit Herbert Spencer, la transformation de la coopération forcée dans la coopération volontaire (4) ; ensuite la progressive élimination, au contrat, des éléments personnels primitifs (5). Sous les

(1) Lujo Brentano, La *Question ouvrière* p. 173 et s.
(2) Lujo Brentano id. id. p. 48.
(3) H. Summer-Maine, l'*Ancien droit*, trad. Courcelle Séneuil : Les *Institutions primitives ; Etudes sur l'histoire du Droit*.
(4) Herbert Spencer, Œuvre, notamment « Les Institutions professionnelles et Industrielles », passim.
(5) H. Summer-Maine, Œuvre, notamment « Les Institutions primitives », passim.

régimes actuels du louage individuel de services, « la transition de la coopération par contrainte du militarisme à la coopération volontaire de l'industrie... est incomplète. Un salarié, alors qu'il consent à donner tant d'heures pour un prix déterminé, n'agit pas, pendant l'accomplissement de son travail, d'une façon purement volontaire. Il est contraint par ce sentiment qu'on le mettra à la porte s'il est paresseux, et il est quelquefois plus manifestement soumis à la contrainte du surveillant... Les marques de *status* ne disparaissent pas entièrement. Pour tel nombre d'heures par jour, l'ouvrier remet ses facultés entre les mains d'un patron contre telle somme d'argent, et il est pour ce temps-là leur propriété. Il est temporairement dans la situation d'un esclave, et son surveillant se trouve dans la position d'un surveillant d'esclaves ». (1) De l'esclavage au servage et au salariat, le mode et la quantité de rémunération seulement ont changé ; ce que l'ouvrier employé au temps doit fournir, c'est encore, en principe, toute sa force de travail. Les observations de Spencer coïncident ici avec les critiques de Marx. C'est la réaction contre cet état de choses qui a donné naissance à l'unionisme d'une part, et qui, d'autre part, a fait de plus en plus intervenir l'Etat au contrat de travail.

Avec le travail à la tâche, nous quittons les contrats où la personne même est engagée, pour entrer de plus en plus dans les contrats où, seule, une chose est due : le travail.

Le travail à la tâche marque un progrès. Ayant passé de la servitude, par la domesticité, à l'état de journa-

(1) H. Spencer, « Institution professionnelles et Industrielles » p. 476.

lier, la condition la plus élevée à laquelle dans notre société « capitaliste » puisse atteindre l'ouvrier dans le salariat, c'est l'état de tâcheron. « Quand l'ouvrier se fait tâcheron, il devient propriétaire de son propre travail, de même que le manufacturier l'est de ses produits et le banquier de son argent ». Effectivement, dans ce mode de travail la rémunération, se mesurant non pas sur la force à donner, mais sur l'effort accompli, réalise plus de précision ; elle dégage les rapports de l'employeur et de l'employé de toute considération personnelle. Chose curieuse, c'est à obtenir un salaire proportionnel à la quantité de force de travail donnée que tend l'action syndicale, et c'est contre le travail à la tâche que l'unionisme fait porter ses plus acerbes critiques et ses plus violents efforts. Mais la contradiction n'est qu'apparente, et nous allons en voir les raisons. Encore faut-il distinguer entre l'unionisme en général, qui est très hostile au travail aux pièces, et certaines unions, qui s'en accommodent. « Dans beaucoup de professions le travail de fabrication se fait à la pièce... et on estime que dans les unions les ouvriers travaillant à la pièce sont en majorité » (1). De fait, l'enquête du Musée Social en Angleterre a révélé que les branches d'industrie les plus importantes, l'industrie du coton, la construction des navires, l'extraction minière, le travail des docks à Londres, par exemple, étaient organisées d'après ce système (2). « En général, dit M. Howell, les ouvriers qui travaillent ainsi seraient très mécontents d'une intervention relative au mode de paiement, tandis que les ouvriers qui travaillent à la

(1) V. G. Howell « Le passé et l'avenir des Trade-Unions », p. 79.

(2) De Rousiers, « Le Trade Unionisme en Angleterre », p. 282, 243, 137 etc...

journée repoussent l'introduction du travail aux pièces dans leur profession ». La même enquête a montré un mécontentement plus étendu ; le *statu quo* ne soulève pas de protestations dans les métiers qui s'en trouvent le mieux, chez les boilmakers et les shipbuilders notamment ; par contre, leurs aides, les helpers, et dans une autre branche, les mécaniciens font entendre les plus hautes plaintes ; le travail aux pièces est, en général, combattu.

Il faut de plus distinguer le travail aux pièces proprement dit, employé isolément, de celui combiné avec le travail au temps, par exemple le *task system* ou *stint*, improprement appelé travail à la tâche, et qui n'est qu'un mode d'entraînement de la masse des ouvriers, consistant en un supplément accordé à un ou deux ouvriers de tête ; « il est l'indice ou de trop d'avidité de la part du patron ou d'un relâchement moral de la part de l'ouvrier ; il prouve que tous deux sont déchus au point de se tromper bassement l'un et l'autre. » (1) Il faut de même le distinguer du *piece-money* des mécaniciens anglais, qui est la différence entre la somme stipulée par le *contract* ou forfait et le montant du salaire pendant la même période de temps ; (2) de même, du *prœmium system* ou système Hasley, introduit il y a quinze ans environ aux Etats-Unis et dans lequel à un minimum de salaire au temps s'ajoute une prime, variant suivant les conditions du travail, établie d'après une proportion fixée d'avance, constituant donc une véritable participation aux bénéfices (3) ; enfin, du *plus system*, fondé sur le même principe et en vigueur dans les docks de Londres. (4)

(1) G. Howel, op. cit. p. 81.
(2) A. Fleury, *in* de Rousiers, loc. cit. p. 282.
(3) « Le Journal » du 24 Mars 1901.
(4) De Rousiers, op. cit. p. 137.

De ces sortes de louage d'ouvrage on a pu dire : « On peut discuter pour savoir si ce système peut être pratiqué sur une large échelle sans une injustice positive ». En effet, dans la construction navale anglaise, les *helpers*, auxiliaires des *boilmakers* et des *shipbuilders*, sont payés sur le *piece-money* à tant l'heure par le shipbuilder, le moins cher possible, de façon à laisser à celui-ci le plus grand bénéfice. Aussi se sont-ils syndiqués à leur tour en des Unions purement professionnelles, traitant avec les Unions des shipbuilders de salariés à maîtres, jusqu'à leur déclarer la grève (1).

Le travail à la tâche est donc en général critiqué. Ce sont les mêmes griefs que lui reprochent l'école socialiste et l'unionisme. C'est d'abord de pousser à la surproduction, en permettant à l'ouvrier de tirer parti sans mesure de son intelligence et de son habileté. Ensuite, c'est d'épuiser les hommes, d'être une prime au surmenage, à la fébrilité de l'effort ; antihygiénique pour la santé de l'ouvrier, déplorable pour la qualité de l'ouvrage. En outre, avec ce système, « quelques-uns ont le salaire de beaucoup » (2) ; « il permet au patron de ne pas occuper régulièrement l'ouvrier pendant la journée ou pendant la semaine » (3). Le salaire aux pièces « varie naturellement suivant que la quantité de produit fournie dans un temps donné dépasse le minimum établi. Les différences d'habileté, de force, d'énergie, de persévérance des travailleurs individuels causent donc ici de grandes différences dans leurs

(1) Le *corner system* ou marchandage compliqué, jadis employé chez les *helpers* de la côte Nord-Est est aujourd'hui abandonné.
(2) De Rousiers, loc. cit. p. 137 et 282.
(3) Karl Marx, Le Capital, t. I. ch. XXI.

recettes réciproques ; au contraire, le salaire au temps suppose, à peu d'exceptions près, l'égalité de rémunération pour les ouvriers chargés de la même besogne ». Enfin, « le salaire aux pièces tend à développer d'une part l'esprit d'indépendance et d'autonomie des travailleurs (ce que Marx semble réprouver), d'autre part, la concurrence qu'ils se font entre eux. Il s'ensuit une élévation des salaires individuels au dessus du niveau général, accompagnée d'un abaissement de ce niveau lui-même » (1). Comment celui-ci va se produire ? H. Spencer nous l'apprend : « Ayant trouvé ce qu'un travail donné coûte ordinairement en salaire journalier, le patron offre à l'ouvrier de le payer à un certain taux plus bas ; lui laissant la faculté d'obtenir, s'il y met plus de zèle, une plus grande quantité d'ouvrage et une plus forte paye. Immédiatement, la quantité exécutée augmente considérablement, et l'ouvrier reçoit beaucoup plus de paye qu'il ne recevait de salaire fixe — à ce point que le patron n'est plus satisfait, imagine qu'il paie la pièce trop cher et diminue le prix du paiement ; le patron s'attend à obtenir plus de travail de l'ouvrier, pour la même somme » (2).

Là-dessus, Karl Marx n'était pas en reste, disant : « Il fournit au capitaliste une mesure exacte de l'intensité du travail... Si l'ouvrier ne possède pas la capacité moyenne d'exécution, s'il ne peut pas livrer dans sa journée le minimum fixé, on le congédie ».

A ce passif déjà considérable, il faut ajouter les difficultés naissantes au sujet de l'établissement du salaire entre chaque tâcheron et son maître (3) ; par suite de

(1) Karl Marx, id. id.
(2) Herbert Spencer, op. cit. p. 472.
(3) G. Bry., op. cit. p.

la qualité et de la nature des matériaux, les tarifs ou *list prices* de l'industrie cotonnière dans le Lancashire n'occupent pas moins de 85 pages.

Marx appuie : « le salaire aux pièces devient une source inépuisable de prétextes pour opérer des retenues sur les gages de l'ouvrier et le frustrer de ce qui lui revient ».

Ce passif, clôturons-le par les risques de malfaçon et de perte fortuite, sans compter les cas où la faute professionnelle retombe sur l'ouvrier.

Ces critiques venues de tous les points et de toutes les écoles constituent un redoutable réquisitoire contre le travail à la tâche. Les balancerons-nous avec l'évidente supériorité qu'il présente au point de vue moral, comme stimulant au travail ? (1) Ainsi que le dit M. G. Howell, « chaque profession doit décider ce qui lui est plus convenable et plus avantageux, et il importe de laisser à chacun la plus grande latitude afin d'éviter les froissements regrettables. » (2)

Un avantage que nous avons signalé, c'est qu'il agit plus fortement que le travail au temps sur les autres contrats similaires, jusqu'à réaliser, nous l'avons vu, un quasi-contrat collectif. Mais, somme toute, ses inconvénients nous paraissent l'emporter de beaucoup sur ses qualités. Nous ne l'avons jusqu'ici examiné qu'en lui-même. Considéré dans les rapports qu'il établit entre l'employeur et l'employé ou dans ses propres rapports avec d'autres contrats de travail, ses défauts éclatent davantage. En effet, le seul lien qu'il laisse subsister entre les facteurs de la production, c'est l'objet même de la production, ce n'est plus le travail.

(1) G. Bry, op. cit, p.
(2) G. Howell, op. cit, p. 86.

En supposant ensuite une tâche complexe qui exige le travail de plusieurs hommes, nous voyons le contrat de louage primitif s'analyser en un ou plusieurs contrats secondaires,à lui subordonnés,soit louages de services, soit louages d'ouvrage : le louage d'ouvrage engendre le *marchandage*. D'une part « la qualité et l'intensité du travail étant assurées par la forme même du salaire, une grande partie du travail de surveillance devient inutile ; c'est là-dessus que se fonde le travail à domicile moderne »... D'autre part, « le salaire aux pièces facilite l'intervention des parasites entre le capitaliste (l'employeur) et le travailleur... » De là « tout un système d'oppression et d'exploitation hiérarchiquement constitué... Le gain des marchandeurs provient exclusivement de la différence entre le prix du travail que paie le capitaliste et la portion de ce prix qu'ils accordent à l'ouvrier». Ce n'est plus le travail aux pièces pris isolément. « En effet, le salaire aux pièces permet au capitaliste de passer un contrat de tant par pièce avec un ouvrier principal, chef de groupe, etc., qui se charge, pour le prix établi, d'embaucher lui-même ses aides et de les payer. *L'exploitation des travailleurs par le capital se réalise ici au moyen de l'exploitation du travailleur par le travailleur* » (1).

Ce n'est pas d'une manière unique. M. G. Bry a nettement distingué le marchandage direct ou simple, dans lequel un chef d'équipe s'étant chargé d'un travail à la tâche, engage des ouvriers au temps, (2) du marchandage compliqué ou *sweating-system*, dans lequel le marchandeur sous-loue à son tour l'ouvrage d'autres ouvriers. De ce dernier, on a dénoncé et flétri le

(1) Karl Marx « Le Capital » t. I chap. XXI.
(2) G. Bry op. cit.

caractère abusif, antisocial : à ce dernier surtout s'appliquerait la brûlante définition, rapportée plus haut, de Karl Marx. Chez nous, le décret du 10 mars 1848 a très sûrement prohibé le premier (art. 2) ; il a passé sous silence le second (1).

III

Quel que soit l'esprit qui anime les critiques portées contre le travail aux pièces, il n'est nuisible à la classe ouvrière et le marchandage n'est abusif qu'au point de vue uniquement où nous l'avons examiné, du contrat de travail individuel. Appliquons l'un et l'autre à une collectivité d'ouvriers, il n'en sera plus de même. Faisons du travail à la tâche le procédé non plus d'un ouvrier, mais d'un groupe, et substituons ce dernier au marchandeur isolé, les critiques tomberont du même coup. « L'aversion qui en résultée pour le travail à la pièce n'a-t-elle pas été, sans qu'on s'en soit douté, transportée dans une autre sphère, où ses effets doivent être tout différents ? *Des maux qui proviennent d'un antagonisme d'intérêts ne peuvent pas surgir là où il n'y a pas de ces intérêts opposés* » (1).

Le grief le plus grave reproché au travail à la tâche et dans lequel tous les autres se résument puisqu'ils en naissent est d'établir dans les rapports des ouvriers

(1) La plus récente jurisprudence est encore divisée au sujet du premier : la Cour d'Orléans, 11 juillet 1899, est pour la prohibition ; le tribunal de la Seine, la Cour de Paris et la Cour de Cassation — 4 Février 1898 — distinguent entre le marchandage de bonne foi, toléré, et celui abusif. G. Bry, op. cit. et suppl. 1902 ; dans le même sens s'est prononcé le Conseil Supérieur du Travail (Oct. 1903).

(2) Herbert Spencer, op. cit. p. 473.

entre eux une concurrence meurtrière. Ce travail aux pièces parcellaire, disséminé, confiné en lui-même, voilà le fondement du marchandage, le principe de l'exploitation de l'homme par l'homme, non seulement de l'ouvrier secondaire par l'ouvrier de tête ou chef d'équipe, mais encore des ouvriers secondaires entre eux, auxquels on a réparti la besogne et qui se hâtant, chacun mû par l'intérêt personnel, de l'achever, s'arrachent mutuellement le travail et le pain. Quand il est effectué à domicile, le mal grandit en proportion de l'émiettement du travail ; les intérêts individuels s'y opposent jusqu'à s'exaspérer. Mais sont-ils réellement opposés, et leur antagonisme n'est-il pas irréductible ? Et tout d'abord, quelle en est la cause ? C'est à coup sûr l'intérêt de l'entrepreneur, si le travail est simple, du marchandeur, s'il est complexe. La force de ce dernier ne provient pas d'autre chose que de l'éparpillement des ouvriers, isolés au cœur de la même usine et sur le même chantier, et de leur hostilité réciproque... Sous ce regard, on peut dire avec Karl Marx, sans adopter pour cela ses conclusions collectivistes, « que le salaire aux pièces est la forme de salaire la plus convenable au mode de production capitaliste ».

La cause du mal étant connue, un remède semblerait s'imposer : la fusion de ces intérêts individuels dans l'association, par le *travail aux pièces collectif* ou louage collectif d'ouvrage. « Manifestement, dit H. Spencer, lorsque, au lieu d'un maître, qui emploie des ouvriers et qui leur est étranger, *il y a un maître composé d'une réunion d'ouvriers*, les maux causés ordinairement par le travail à la pièce ne peuvent plus se produire ».

CHAPITRE Ier

La sous-entreprise ouvrière et la coopération de main-d'œuvre

I

Comment s'est opérée la fusion des intérêts ouvriers dans le louage collectif d'ouvrage ? Comment l'association a-t-elle mis en œuvre et réalisé ce dernier ?

Pour atteindre ce résultat, l'association ouvrière a assumé les formes les plus diverses. Nous la verrons société tantôt civile, tantôt commerciale. Nous la verrons tantôt autonome et indépendante, tantôt s'appuyant sur l'organisation professionnelle, soit qu'elle ait été créée par elle, soit qu'elle s'y soit reliée indirectement. Mais, d'une façon générale, on peut dire qu'elle a trouvé sa formule dans la sous-entreprise ouvrière.

Qu'est-ce donc que la sous-entreprise ouvrière ?

C'est un groupe d'ouvriers qui assume une tâche collective ou un travail aux pièces collectif dans une industrie déterminée. L'entreprise vient de la sorte à se scinder en deux séries d'opérations distinctes : l'entreprise proprement dite, ou la direction générale de l'exploi-

tation industrielle ou commerciale, que se réserve l'employeur, et la sous-entreprise qui se résume dans l'exécution du travail ou de la main-d'œuvre confiée au groupe ouvrier. La sous-entreprise suppose normalement une entreprise ; mais elle ne se rattache à elle que par un contrat global de travail ou de salaire. Elle traite avec elle pour une tâche particulière ou pour un ensemble de tâches, ou pour plusieurs séries de tâches différentes. En retour du travail promis, elle stipule un salaire déterminé, également global ou collectif ; plus, s'il y a lieu, des gratifications ou des primes, qui constitueront le boni supplémentaire. Ce salaire, le groupe ouvrier le distribuera entre ses membres suivant des règles intérieures acceptées et délibérées par eux. Ce n'est que par exception que l'entrepreneur se sera réservé le droit d'indiquer au contrat de louage collectif, la quote-part revenant à chaque ouvrier ; dans ce cas, le contrat ne serait qu'imparfaitement collectif, au sens où nous le considérons (1). Mais à l'égard de l'entrepreneur, un seul lien subsiste qui rattache à lui le groupe ouvrier, la sous-entreprise. Ce lien, c'est le louage d'ouvrage collectif. En vertu de ce contrat, le groupe ouvrier devra collectivement l'ouvrage dans les conditions de façon et de temps stipulées.

Partis de l'idée de contrat collectif, nous sommes arrivés par l'analyse et la critique de son fonctionnement à l'étude de la sous-entreprise de travail, en qui seulement nous voyons la mise en œuvre juridique et pratique du contrat collectif lui-même. L'exposé des

(1) Parfois l'entrepreneur aura stipulé une légère majoration en faveur des chefs de groupe. On peut toutefois maintenir le caractère collectif à un pareil contrat de salaire, puisque les ouvriers en ont ratifié les clauses lors de la conclusion du contrat.

différentes applications du principe de la sous-entreprise nous en montrera les caractères essentiels.

Nous en résumons les avantages. En se chargeant de l'exécution d'un ouvrage déterminé ou, en général, de toute une catégorie de travaux, le groupe ouvrier assure l'employeur contre la cessation brusque et intempestive du travail : il passe un traité pour une quantité donnée de produits ou pour une durée déterminée. Sa responsabilité à l'égard de l'entrepreneur, relativement à l'exécution de la tâche, est bien établie ; elle se fonde, en France, sur l'art. 1142 du C. civ., c'est-à-dire sur le droit commun. Comment va-t-elle s'exercer pratiquement. Comment va-t-elle être assurée ? La constitution particulière de chaque sous-entreprise ouvrière répondra à cette question, du moins jusqu'à ce que une loi n'intervienne pour régler le jeu d'une pareille responsabilité, en décrétant, par exemple, la nécessité d'une réserve à cela employée. Dans le silence de la loi, la liberté n'a causé aucun mal en cette matière.

Celles des sous-entreprises qui se trouveront avoir constitué un *capital de garantie* au moyen de cotisations ou de retenues, soit sur les salaires, soit sur les bénéfices offriront par là même d'autant plus de surface, et par conséquent plus de sécurité aux entreprises. D'autres, auxquelles les syndicats professionnels auront prêté leur organisation, leurs cadres, leur personnel dirigeant, au besoin leurs ressources, pourront à la rigueur lier partie avec les entreprises sans présenter une garantie pécuniaire déterminée d'avance. Dans ce cas, la garantie ne sera que morale. Il va sans dire que dans l'intérêt de la sous-entreprise, cette garantie-là au moins devra être considérable et justifiée. Ce sera l'affaire tant

des membres que de la sous-entreprise et du syndicat ouvrier.

A l'envisager au point de vue ouvrier, la sous-entreprise constitue un nouveau, un remarquable progrès. La direction personnelle, détaillée, minutieuse, continue, toujours en éveil, souvent excessive, parfois même tracassière, cède la place à un contrôle d'après coup, global et collectif comme le contrat qui le fait naître, comme le travail par lequel il doit s'exercer. Non pas que le louage collectif d'ouvrage supprime la direction, cette indispensable fonction de toute industrie, de tout travail. Non ; il la simplifie, en la transportant de l'employeur lui-même au groupe employé.

« Nous atteignons ici une forme où la contrainte s'est réduite au degré le plus faible qui soit compatible avec une action combinée. Chaque membre est son propre maître en ce qui concerne le travail qu'il accomplit, et n'est soumis qu'aux règles établies par la majorité des membres et qui sont nécessaires pour le maintien de l'ordre. La transition du travail en commun par contrainte au travail en commun volontaire est complète ». (1). Les questions de personnes qui après les questions de salaires causent le plus grand nombre de grèves, et parfois les plus longues (2), sont aussi taries à leur source. La tranquillité dans l'atelier a comme corrélatif l'intérêt bien compris de l'employeur. « Un chef d'industrie sûr de son personnel et pouvant se dispenser de le surveiller réaliserait de grosses économies qui

(1) Id. id. p. 476.

(2) En France, celle de Rive-de-Gier en 1894 a duré 317 jours ; en 5 ans, de 1893 à 1897, 250 grèves ont été motivées par des demandes de renvoi d'ouvriers, contremaîtres et directeurs, et 172 par des demandes de réintégration d'ouvriers congédiés.

iraient grossir la part commune du capital et du travail », disait M. Th. Rogers. La sous-entreprise ouvrière permet de diminuer le nombre des surveillants et contre-maîtres, pointeurs, etc... Et, assumant en gros le travail aux pièces, cette organisation en supprime les inconvénients, en décuple les avantages.

En fin de compte, le contrat de travail sanctionné par la responsabilité des deux parties contractantes, les rapports entre le capital et le travail ramenés aux considérations pratiques, à une notion réelle, à une juste mesure, voilà le résultat de la sous-entreprise ouvrière. Aussi en a-t-on recommandé l'application la plus étendue dans toutes les branches de l'industrie, de la grande industrie pour le moins. C'est là, en effet, que naît et se développe et doit se compléter dans ce sens le contrat collectif.

II

Si intéressantes, si évoluées surtout que nous paraîtront ces associations, elles ne constituent qu'une exception, elles n'occupent qu'une bien petite place dans l'énorme mouvement ouvrier de l'époque contemporaine. L'unionisme, en effet, englobant les ouvriers qui travaillent soit aux pièces, soit au temps, a borné son œuvre à la résistance et à la défense des intérêts professionnels de toute la classe ouvrière ; c'est d'après les intérêts généraux qu'il entend encore régler les intérêts individuels. Cela faisant, il a joué un rôle historique fécond, en somme, et nécessaire. Mais il n'est arrivé que tout récemment à la conception inverse, qu'en bien réglant le jeu des intérêts personnels on régularise en même temps les intérêts généraux. L'on sait, contraire-

ment à la théorie de Marx qu'en vertu de la division de travail social la personnalité est subordonnée à la société, que c'est la société, qui, grâce à cette même division du travail, est dans un état de dépendance vis-à-vis de la personnalité (1).

Au point de vue économique, c'est par le groupement des travailleurs que l'unionisme a cherché à influer sur le contrat de travail en substituant aux ouvriers isolés le *travailleur collectif*. L'association ouvrière de sous-entreprise a au contraire agi sur le travail lui-même ; en ne groupant les hommes qu'en vue d'une plus grande somme de travail à assumer, elle associait avant tout les tâches ; elle réalisait, elle, le *travail collectif*.

Bien que peu étendue jusqu'à présent, cette œuvre se trouve répondre à la conception moderne du travail-marchandise, formulée par les représentants de l'économie politique orthodoxe (2) et à laquelle accèdent d'une part, comme nous l'avons vu, les unionistes eux-mêmes, et d'autre part les socialistes d'Etat et les interventionnistes (3). Le travail, au moins comme résultat, sinon comme effort (4), apparaît de plus en plus comme une *chose* indépendante de la personne de celui qui la produit : d'où la possibilité d'en établir le marché, par conséquent de mobiliser, enfin de commercialiser le travail. Dégagée pour la première fois en 1847 par M. de Molinari dans un article sur l'« Avenir du Chemin de

(1) E. Durkheim, « La division du travail social ».
(2) Notamment M. de Molinari, « *Les Bourses du Travail*, Ch. XX, Yves Guyot, « La science économique », « L'économie de l'effort ».
(3) Lujo Brentano, op. cit. loc. cit.
(4) M. Yves Guyot dans « la Science économique » et « l'Economie de l'effort » a distingué nettement ces deux aspects du travail.

fer », l'idée s'est fait jour avec le développement des moyens de communication (1) d'une bourse du travail où la main-d'œuvre serait cotée selon la demande qu'on en ferait, et deviendrait un objet de trafic régulier. Bien qu'ayant échoué en 1844, en 1848 et 1851, à Paris, sa mise en pratique n'était pas condamnée. A-t-elle été réalisée en France, le 28 avril 1887, lors de la création des «Bourses du travail» ? On a dit que l'idée en a dévié. En effet, on n'y négocie point le travail, puisque aussi bien les industriels ne s'y montrent pas du tout ou en sont écartés. Les Bourses de travail ne sont que le siège commun des syndicats locaux, et le personnel dirigeant a des tendances collectivistes très marquées. Par contre, l'unionisme anglais qui a institué des caisses d'émigration avec des succursales en Amérique, en Australie, sur la côte ouest de l'Afrique, a depuis longtemps, bien qu'indirectement, mobilisé le travail. Mais ce n'est encore qu'au point de vue du contrat individuel que l'idée a été mise en œuvre. Or, la conséquence la plus importante du système nouveau, M. de Molinari la signalait dès 1842 ; à l'achat-vente du travail en détail pourrait se substituer l'achat-vente du travail en gros.

L'avènement de la grande industrie parallèle au formidable développement des moyens de transport (chemins de fer, navigation à vapeur) et de communication (adjonction des postes aux trains et aux paquebots, télégraphes, téléphone) devait hâter cette transformation. Par suite de quels événements, par la résistance de quelles forces ne l'a-t-elle effectuée qu'en partie ? Pourquoi la concentration sur le marché industriel a-t-

(1) V. le Courrier Français de 1848 à Paris, et la Bourse du travail de 1887 à Bruxelles, tous deux publiés par M. de Molinari.

elle compris les travailleurs plus tôt que le travail, les personnes avant la chose ? C'est à l'histoire des classes du XIXe siècle, depuis la première et surtout la seconde Révolution (de 1848), qui ont eu une si grande répercussion dans le monde, c'est à l'histoire politique à répondre. La science économique n'a qu'à constater ce retard, préjudiciable sous bien des aspects.

Enfin, le travail en gros, l'association ouvrière ne l'a assumé que progressivement. Dans l'unionisme nous avons retracé une généralisation rapide et hâtive de l'incorporation professionnelle tendant à englober la plupart des membres du métier. Simple mouvement de réaction et de défense, il s'accommodait d'une organisation élémentaire : un nombre toujours plus grand d'adhérents, admis d'abord sans contrôle, ensuite sur présentation, sans droit d'entrée à l'origine, plus tard moyennant une taxe spéciale, un bureau ou comité directeur élu en assemblée générale par les membres, mais n'ayant qu'un pouvoir disciplinaire limité par eux. Il en était autrement pour la sous-entreprise ouvrière ; en plus des éléments généraux de toute association, il lui fallait s'assurer des administrateurs ou répartiteurs de choix, capables de diriger le travail, justes en le répartissant, honnêtes pour gérer l'avoir social, offrant surtout une garantie morale aux maîtres entrepreneurs, égale à la garantie de capacité et de solvabilité qu'était tenue de fournir, sous peine de manquer son but, l'association toute entière...

Ces considérations expliquent le petit nombre que nous avons à enregistrer de ces sous-entreprises. Aussi constituent-elles l'œuvre d'une élite. Elles supposent également un groupe originairement restreint, parfaitement homogène bien que diversifié, offrant une unité

de composition et de volonté. A l'opposé de l'unionisme qui nous présente dès l'abord l'atelier confondu dans la multitude des ateliers et submergé dans l'organisation professionnelle, nous verrons ici le mouvement s'arrêter à l'atelier ou au chantier, et lorsqu'il le déborde, s'appuyer toujours sur le groupement initial, sur la cellule primitive, puissante et féconde, d'où tout l'organisme est sorti. En esquissant dans ses lignes essentielles le tableau du travail moderne, nous avons montré avec H. Spencer, que « de grands corps d'hommes, dont les relations sont volontaires au lieu d'être coercitives, se forment en groupes simples à l'intérieur des groupes composés, ceux-ci faisant partie de groupes doublement composés ». Tandis que l'unionisme n'englobait les groupes simples qu'en vue de réaliser la corporation, l'association de sous-entreprise a borné ses premiers efforts à constituer ces groupes simples, cellules élémentaires du corps nouveau. Plus tard elle remontera aux groupes composés. Elle est arrivée à en comprendre quelques-uns presque en entier dans les industries qui s'y prêtaient davantage. Ailleurs elle est restée limitée. Souvent, dans la même branche d'industrie elle s'est généralisée dans un pays, elle ne s'est pas généralisée dans un autre.

III

Il a d'ailleurs suffi qu'on en étendît l'objet pour que le principe de la sous-entreprise ouvrière en reçût une extension très importante. Des conséquences qui en sont découlées méritent de fixer l'attention. La sous-entreprise ouvrière, considérée dans un sens plus large

que celui de sous-entreprise dépendant d'une entreprise industrielle, évoque une forme particulière de coopération. Elle constitue un mode élémentaire de la production coopérative...

Nous aurons à justifier cette extension, en ce qui concerne les effets. Voyons-en d'abord la cause. Elle a été motivée, disions-nous, par une extension de l'objet ou mieux du but que se propose la sous-entreprise ouvrière.

Ce but, rappelons-le, est originairement la suppression du marchandage, c'est-à-dire du louage d'ouvrage à deux degrés. La sous-entreprise a voulu se substituer au marchandeur ; elle est essentiellement « le marchandeur collectif ». Ensuite, c'est le louage d'ouvrage simple qu'elle a englobé ; là où y avait plusieurs louages individuels, coordonnés entre eux et non plus subordonnés à un premier louage d'ouvrage, comme dans le *sweating-system*, elle a mis un louage unique et collectif. C'est la seconde étape. Enfin, elle vise de plus en plus à remplacer jusqu'aux louages de services, à les fondre dans un louage d'ouvrage global. Elle vise par là à transformer entièrement le travail. Cette évolution se poursuit actuellement ; bien qu'elle soit lente et souvent cachée, elle n'en obtiendra pas moins de grands effets.

C'est là une œuvre d'unification, l'un des aspects de la concentration qui s'opère sur tant de points dans l'industrie moderne. La sous-entreprise tend donc à affranchir les ouvriers des multiples divisions qui les séparent, des liens sans nombre qui les retiennent ; elle poursuit en première ligne la suppression de l'intermédiaire. C'est d'abord le marchandeur qu'elle remplace, c'est ensuite toute personne qui s'interpose entre

les ouvriers et l'entrepreneur. Notamment, c'est l'employeur secondaire, le sous-entrepreneur qu'elle écarte, toutes les fois qu'elle englobe les différents louages d'ouvrage simples dont nous avons parlé, et les louages de services individuels.

Voici donc l'objet essentiel de la sous-entreprise ouvrière.

Le groupe ouvrier loue directement le travail collectif à l'employeur véritable, mais il fait plus : il passe par dessus le faux employeur. Le signe auquel on reconnaît celui-ci n'est pas toujours très visible. Le faux employeur fait face aux salariés, joue le rôle de contrepartie au contrat de travail, se constitue pour son compte acheteur de main-d'œuvre. En réalité, il sert d'écran, il achète pour revendre immédiatement ; il embauche pour autrui ; son gain, c'est la différence entre le taux de ce qu'il a pris d'une main et le montant de ce qu'il donne de l'autre. Il n'est guère plus qu'un placeur ; il est moins qu'un courtier, puisqu'il ne paye qu'avec l'argent qu'il reçoit et que la main-d'œuvre ne lui reste jamais pour compte. Toutes les fois qu'en plus de ce rôle il apporte un travail quelconque d'organisation, soit de coordination, soit de subordination, ce travail lui est payé ; et une rémunération supplémentaire va de ce chef au directeur de l'équipe qui l'a remplacé.Ce n'est donc pas ce travail ni ce salaire qui caractérisent l'intermédiaire ; c'est son manque de capitaux, son inaptitude à l'entreprise ; c'est le véritable employeur paraissant derrière lui dans les circonstances difficiles ; c'est surtout le fait que, lui supprimé, il en résulte des économies pour l'employeur et des avantages pour les employés, et que l'entreprise n'en continue pas moins, et souvent n'en continue que mieux.

D'intermédiaire en intermédiaire, la simplification réalisée par la sous-entreprise ne s'arrête guère qu'à son terme extrême, à l'entrepreneur.

Pourtant, relativement à ce dernier, un progrès reste à réaliser. Par quels liens se manifeste la subordination de la sous-entreprise à l'égard de l'entrepreneur ? L'entrepreneur fournit les capitaux fixes et circulants, la matière première et l'outillage ; pour cela, la sous-entreprise ouvrière dépend de l'entreprise. Mais il est permis de concevoir qu'elle recouvre une certaine autonomie sur l'un de ces chefs, qu'elle se détache un peu plus de l'entreprise. Par exemple, on peut imaginer la sous-entreprise munie de l'outillage élémentaire, et même de tout l'outillage en dehors des machines, soit des instruments de travail individuels et des principaux outils nécessaires au travail d'ensemble ; ceux-ci ne lui auront pas beaucoup coûté et ceux-là, ses membres les possédaient antérieurement. Si le travail à exécuter le permet, et que, seuls, cette sorte d'outils élémentaires soient employés, la sous-entreprise y gagne autant d'indépendance vis-à-vis de l'entreprise. Aussi, nous verrons que les tailleurs, les « braccianti » et les chargeurs dans les ports, ne se servant, en général, que d'instruments simples, ont constitué des associations tenant par ce côté du moins à l'entreprise. En dehors même de l'outillage, la sous-entreprise s'affranchira de l'entreprise toutes les fois qu'une séparation matérielle aura lieu entre l'une et l'autre et que les travaux, tous les travaux s'effectueront sur des chantiers ou dans des ateliers distincts de l'entreprise proprement dite. Dans ce cas, la direction supérieure et le contrôle général eux-mêmes, que s'était réservés l'entreprise, seront exercés d'une manière de moins en moins étroite.

La sous-entreprise sera à peu près détachée de sa matrice, l'entreprise industrielle. La matière première, seule, continuera de lui être fournie. Elle-même, au contraire, aura ajouté à la main-d'œuvre l'outillage nécessaire ; en échange du salaire collectif, elle rendra bien le travail collectif. Les rapports du groupe ouvrier avec son employeur seront ramenés à la réciprocité des obligations et des droits. L'entrepreneur se sera effacé pour ne laisser subsister que l'employeur, ou même simplement la contre-partie, le donneur d'ordre ou de commande. A ce moment-là, le groupe ouvrier ne constituera plus une sous-entreprise ouvrière. Nous serons en présence de la *coopération de main-d'œuvre.*

Cette évolution de la sous-entreprise ouvrière en association coopérative de main-d'œuvre s'est déjà accomplie en fait ; nous en citerons des exemples. Elle avait été pressentie par quelques auteurs et annoncée pas eux.

Déjà au Congrès socialiste de 1879, à Marseille, M. Gouttes, dont nous mentionnons plus loin un essai de sous-entreprise, avait soutenu le principe d'une association ouvrière (de production) *n'ayant pas l'outillage et les capitaux d'exploitation.* Il établissait que des quatre parties composant toute opération industrielle ou agricole, savoir : 1° Matières premières ; 2° Frais généraux ; 3° Bénéfices ; 4° Main-d'œuvre, l'ouvrier peut prétendre à la troisième, mais la seule qui lui incombe et qu'il doit fournir est la main-d'œuvre. Or, l'assurer au capital, c'est lui garantir un bénéfice certain. Ces associations-là seules sont pratiques, affirmait-il, qui 1° ne nécessitent pas de fonds considérables et 2° peuvent fournir aux ouvriers, dès les débuts, les bénéfices de l'association. Il prouvait que la production de

l'ouvrier intéressé étant double et le temps d'exécution réduit de moitié, les bénéfices de l'employeur se trouveraient augmentés et presque doublés, et de même les salaires des ouvriers. Mais au milieu des ardentes affirmations politiques des congrès ouvriers de 1879, la parole raisonnée et lumineuse, la proposition tout économique de Gouttes n'eut pas d'écho ; si elle en eut, il se perdit.

L'idée recevait ailleurs une application pratique. Nous la retraçons à nouveau depuis 1896. En cette année Herbert Spencer, dans son dernier ouvrage plusieurs fois cité, la propose comme remède à l'organisation défectueuse de la coopération de production proprement dite (1). Chez nous, M. de Molinari, dans plusieurs articles du « Journal des Economistes » (2) et en envisageant le rôle des Syndicats au contrat de travail, se demande si au lieu d'exécuter en régie le travail moyennant un salaire stipulé avec le directeur de l'Union, l'entrepreneur ne trouverait pas plus d'économie à en charger l'Union elle-même. M. de Molinari arrivait à la déduction logique du principe qu'il avait posé lui-même en 1842, comme nous l'avons vu, de la mobilisation du travail. A la même époque, tout près de nous, le 24 avril 1900, M. Yves Guyot, ancien ministre des Travaux Publics et économiste éminent de l'école classique, dans une conférence donnée à Liège (3) sous les auspices du Parti ouvrier libéral belge, analysant les conditions de l'industrie, développait avec une netteté et une chaleur entraînantes le principe d'une «orga-

(1) Nous l'en avons continuellement transposée, sans, pensons-nous, en affaiblir la portée.

(2) Dont le plus important « La guerre civile du capital et du travail » est du 15 septembre 1899 p. 858.

(3) Publication du « Siècle », 1901.

nisation commerciale du travail ». Il en a repris l'idée et il la donne comme la solution des conflits industriels dans son ouvrage tout récemment paru (décembre 1903), auquel nous avons fait plus d'un emprunt.

Les faits, on a pu en juger, lui donnent raison sur presque tous les points. M. Yves Guyot reconnaît à l'industrie cinq fonctions : 1° Constituer et gérer le capital; 2° Organiser l'outillage; 3° Acheter les matières premières ; 4° Assurer leur transformation en produits dans les meilleures conditions comme prix et comme qualité ; 5° Ecouler les produits ou s'assurer une clientèle. L'ouvrier, lui, rend le produit.

La « Société Anonyme de travail » que M. Yves Guyot préconise, doit être une association destinée à fournir un objet : les produits ou les services du travail, lequel, en fait, est anonyme. Ce travail, elle le garantira, par sa responsabilité effective pour les malfaçons et les fautes de ses agents ou de ses membres. Elle réalisera la paix. Chambres d'explications, comités de conciliation, participation aux bénéfics, ce sont là des solutions anarchiques. L'industriel n'a pas plus à expliquer ses opérations industrielles ou commerciales à ses ouvriers qu'à ses fournisseurs ou à ses clients, ni à leur soumettre ses livres et ses comptes, la direction lui étant nécessairement personnelle autant que sa solvabilité, et devant rester une ou disparaître.Les bénéfices ne dépendent pas de la main-d'œuvre, mais de la gestion ; la main-d'œuvre n'y a aucun droit ; l'y faire participer, c'est l'admettre au contrôle, à refuser, par exemple, l'amortissement du capital ; et c'est lui faire subir les pertes. Dans ces divers systèmes, l'employeur, « le patron », *n'est pas le maître chez lui.* Au contraire, maître, il ne l'est que si les ouvriers constituent une

société qui n'a qu'un point de contact avec lui : la livraison forfaitaire des produits à un prix déterminé, pendant une durée fixée (1).

La légalité d'une pareille société ne fait pas de doute: elle est régie par la loi de 1867 sur les sociétés. Le capital sera divisé en coupures de 25 francs, lorsqu'il ne dépassera pas 200.000 francs, de 100 francs au-delà de ce chiffre.

L'article 68 modifié par la loi du 1er août 1893 rend commerciale la société ouvrière constituée dans les formes du code de commerce ou de la loi de 1867, quel que soit son objet. La société commerciale pourra être, et sera le plus souvent à capital variable, comme celle du *Journal Officiel* (2). Les statuts pourront permettre soit au Conseil d'administration, soit à l'Assemblée générale de s'opposer au transfert des actions; la négociation en sera prohibée d'ailleurs avant la constitution définitive de la société. Le capital social ne saurait être réduit par les reprises au-delà du dixième ; et l'associé exclu ou démissionnaire resterait tenu envers la société et les tiers pendant cinq ans, la société continuant, malgré la mort, la faillite, la retraite, etc., de quelques-uns, entre les autres associés. En un mot, la loi française permet toutes les combinaisons possibles à la *société commerciale de travail*. De plus, celle-ci pourra être établie par profession, être régionale, se lier uniquement à une entreprise industrielle, s'étendre au corps de métier ou bien se restreindre à l'usine. La forme commerciale est-elle d'ailleurs indispensable ? Nous allons voir qu'elle ne l'est pas.

---

(1) Voir dans l'ouvrage de M. Yves Guyot les réponses aux objections de détail des patrons.

(2) V. plus loin, ch. II.

L'association de main-d'œuvre n'est pas une création de l'esprit. Elle est un fait, réalisé sous différentes formes, en de nombreuses industries et dans plus d'un pays.

Dans une première partie nous allons passer rapidement en revue les sous-entreprises ouvrières ; d'abord celles qui ont substitué au louage d'ouvrage individuel direct le louage d'ouvrage collectif, ensuite celles qui ont substitué ce dernier au travail aux pièces individuel indirect, c'est-à-dire au *marchandage*. Enfin nous verrons si le travail à la tâche en gros a pu remplacer le louage de services. Dans une deuxième partie, nous mentionnerons quelques associations de coopération de main-d'œuvre.

Des unes et des autres nous ne citerons que les exemples-types.

CHAPITRE II

QUELQUES ENTREPRISES OUVRIÈRES

Le *gang-system ou système de l'escouade, simple et composé.*

Les premières sous-entreprises ouvrières qu'on ait à enregistrer sont nées dans les branches d'industrie qui, produisant le plus en gros, occupaient un plus grand nombre d'hommes et partant réalisèrent plus tôt l'organisation méthodique et la division du travail. Elles paraissent s'être formées indépendamment des groupements professionnels, unions et syndicats. Elles constituent moins une création volontaire des ouvriers qu'une forme spontanée du travail lui-même.

I

Nous mentionnons au premier chef parmi les sous-entreprises ouvrières nées dans l'industrie privée, et indépendantes, le *gang* ou *butty system,* ou système de l'escouade, employé en Angleterre, d'abord dans la construction des routes et des canaux, dans le milieu des « navvies » ou ouvriers terrassiers, ensuite dans la

construction des premiers chemins de fer (1). Il est aussi appelé système Brancy du nom du grand constructeur de chemins de fer, plus tard lord Brassey, qui le poussa au dernier degré de perfection (2).

« Dans les premiers temps de la construction des chemins de fer, dit Herbert Spencer, des parties de lignes, longues de quelques milles, étaient attribuées chacune à des entrepreneurs particuliers qui se chargeaient dans certains cas de tous les travaux requis, tranchées, remblais, ponts, etc., et dans d'autres cas d'un seul genre de travail. La division du travail en plusieurs parties subsista sous une autre forme ; l'entrepreneur principal traitant avec des sous-entrepreneurs, soit pour la construction d'une section, soit pour les différents travaux dans une même section, travaux de terrassement, briques, etc. Les sous-adjudications variaient de 5.000 à 25.000 liv. st. Il y avait aussi, à l'occasion, des travaux cédés en sous-entreprise par ces sous-entrepreneurs ».Dernière subdivision de ces sous-entreprises, il existait des groupes plus petits encore, qui étaient les véritables unités actives, des groupes d'hommes dirigés chacun par un chef, le *Butty,* (à présent Ganger), ou chef d'escouade. « Dans ce système, un certain travail est confié à une escouade de dix à treize hommes,selon le cas ; le *produit du travail est distribué entre eux de façon égale*, le chef recevant un peu plus que les autres. Par cette union de quelques hommes ayant les mêmes intérêts, qui travaillaient sous les yeux les uns des autres et sous ceux de leur chef, le travail se fit de façon

(1) V. « the life and Labours of M. Brassey », cité par Herbert Spencer. Institutions professionnelles et Industrielles, p. 407.

(2) Georges Howell, op. cit. p. 156.

bien plus satisfaisante : une des causes en étant que, seuls, les bons travailleurs ayant fait leurs preuves, étaient admis dans l'escouade ». Le gang-system n'est pas seulement un exemple de division du travail combiné ; nous y voyons, de plus, une véritable sous-entreprise de main-d'œuvre ayant remplacé le dernier sous-entrepreneur, le marchandeur-limite. Le produit du travail est partagé entre les ouvriers ; le supplément du chef rémunère son service spécial, rien de plus. Désigné par le sous-entrepreneur, au lieu d'être choisi par ses camarades (ou bien encore de se présenter à eux comme défenseur des intérêts communs), le chef n'a point par là même qualité de marchandeur ; il est le directeur salarié des contractants collectifs.

Le système de l'escouade a été peu après appliqué en France aux mêmes travaux d'art, lors de la construction des chemins de fer, mais sur des bases différentes. Tandis qu'en Angleterre ces travaux étaient assumés par des Compagnies privées, de véritables entreprises, — en France, on le sait, ce fut l'Etat qui dut y mettre la main le premier et enhardir par son exemple l'initiative privée. Or, si l'on peut regarder l'Etat comme un entrepreneur à l'égard d'escouades ou d'équipes dépendant étroitement de lui et soumises à sa surveillance et à son contrôle, il ne peut pas en être ainsi à l'égard d'associations ouvrières légalement constituées, possédant une personnalité. Le décret du 15 juillet 1848 les admettait à soumissionner l'exécution des travaux publics de l'Etat ; elles prenaient rang d'entrepreneur direct. Dans cette période si complexe et féconde de 1845 à 1850, il nous faudra faire un départ entre les associations ouvrières proprement dites et les simples groupes d'ouvriers. Nous mentionnerons celles-là parmi les asso-

ciations coopératives de main-d'œuvre. Sur ceux-ci, le rapport de Léon Faucher à l'Assemblée législative donnait de très curieux renseignements (1).

Ces groupes d'ouvriers, les ingénieurs de l'Etat les ont embrigadés et mis à la tâche pour tirer un meilleur parti des rassemblements qui étaient expédiés de Paris et allaient former en province autant d'annexes des « ateliers nationaux ». L'Etat leur fournissait les outils, le matériel et quelquefois les moyens de campement. A leur égard les ingénieurs de l'Etat faisaient l'office d'un entrepreneur général et de ses agents. Enfin les ouvriers ne couraient aucun risque ; c'était là pour eux une situation très favorable. Bien que les ingénieurs se plaignissent parfois du manque de discipline et de cohésion de ces brigades improvisées, les travaux exécutés de la sorte furent considérables. Entre autres, le groupe de Limoges avait à exécuter vingt-neuf ouvrages d'art et 800.000 mètres cubes de terrassemnt. Ces travaux conduits à la régie et à la tâche occupèrent les ouvriers en chômage de la ville, répartis en 79 brigades de 20 à 50 ouvriers chacune. Le chef de brigade entreprenait un lot conformément à la série de prix dressée par l'ingénieur et approuvée par le Préfet. Il recevait seul les instructions, s'obligeait pour lui et ses associés à les suivre, et, seul, en faisait le décompte (2).

Le système simple et rudimentaire de l'escouade ou *gang-system* est encore journellement appliqué dans

(1) Le « Moniteur » du 25 décembre 1849, cité par M. Hubert-Valleroux, « Les Associations Coopératives en France et à l'Etranger ».

(2) « Les 29 ouvrages d'art n'ont coûté que 149.295 francs au lieu de 375.720. Le mètre cube de terrassement a été exécuté au prix moyen de 1 franc 42 au lieu de 2 franc 09, ce qui représente pour les 800.000 m. c. une économie de 536.020 francs, soit au total 774.515 francs d'économie pour l'Etat ». id. id.

un grand nombre d'industries. Le travail est alors assumé, sans aucune organisation antérieure ni permanente, d'une manière éphémère et pour telle ou telle tâche donnée, par une équipe ou une escouade d'ouvriers qui s'en partagent entre eux le produit. Il est à croire que ce système est avantageux pour les employeurs, même occasionnels, puisque ils y ont recours ; et du côté des ouvriers, leur activité se mesure d'après leur intérêt ; le système de l'escouade donne satisfaction à tout le monde. Nous l'avons vu maintes fois appliqué sur les quais du port de Marseille.

II

Mais il importait qu'il fût adopté dans des branches d'industrie où le travail est continu ; de la sorte, il deviendrait lui-même stable et comme permanent. Ce progrès a été réalisé dans plus d'un pays ; dans quelques industries, il en a été fait des essais partiels, dont un petit nombre s'est maintenu; dans quelques ateliers, au contraire, ce système est devenu le mode normal de l'organisation du travail. Citons-en le premier exemple français.

L'Association des ouvriers des ateliers de mécanique *Derosne et Cail* (Paris, quai Debilly, 38), fondée en mars 1848 (la date est symptomatique), prenait à l'entreprise, pour un prix convenu d'avance, les parties de travaux que lui commandaient ces deux fabricants ; puis elle distribuait les tâches et partageait le total des salaires comme il lui convenait, sans que MM. Cail et Derosne, dans les ateliers et avec l'outillage et la houille,

la fonte ou le fer desquels les travaux s'exécutaient — pussent s'en mêler en quoi que ce fût (1).

Les journées de juin, et la grande crise qui s'ensuivit dans l'industrie, la fondation des ateliers nationaux et la désaffection qu'elle engendra chez les ouvriers à l'égard de l'Association, furent néfastes à cette sous-entreprise ; les ouvriers qui n'avaient pas réalisé les gains qu'ils s'étaient promis d'abord, revinrent d'eux-mêmes aux anciens usages de l'établissement.

Plus près de nous, nous citerons encore parmi les sous-entreprises ouvrières françaises ayant remplacé le louage d'ouvrage individuel par le louage d'ouvrage collectif, l'essai de la construction des wagons pour la marine militaire, organisé en 1878 par M. Gouttes, (actuellement inspecteur divisionnaire du travail à Bordeaux), dans les ateliers Mouraille et Cie à Toulon. Quarante wagons purent être livrés dans trois mois, alors qu'il avait fallu auparavant six mois pour en faire trente ; le prix consenti était le prix de revient antérieur, moins les appointements du chef des équipes (350 francs par mois). En trois mois, la part de ce dernier fut de 3.200 francs, et celles des autres ouvriers proportionnelle à la sienne. La sous-entreprise ne fut pas continuée parce que les comptables voulurent par la suite, ainsi que M .Ed. Mouraille lui-même,avoir leur part dans les bénéfices réalisés. M. Gouttes prétendait au contraire, avec raison, que ces bénéfices devaient aller au travail actif, et au travail uniquement. Il a nettement exposé et chaleureusement recommandé ce système au Congrès ouvrier socialiste de 1879, à Marseille.

(1) Villermé, « Les Associations Ouvrières », 1849, p. 63 et 64.

Ailleurs, la sous-entreprise a plus longtemps duré. L'expérience qui a été faite dans les ateliers mécaniques de Fives-Lille (construction de ponts, de charpentes, etc., etc.), a continué jusqu'à nos jours. Actuellement encore et tout près de nous, dans la région marseillaise, aux « Raffineries de sucre de la Méditerranée », et dans quelques tuileries de l'Estaque, le travail est distribué et réglé en sous-entreprise.

A l'étranger, signalons comme organisant ainsi soit partiellement, soit entièrement la main-d'œuvre, les groupes ouvriers des Docks de Londres, des mines belges de Mariemont et Bascoup, les ouvriers diamantaires d'Amsterdam, etc.

III

Nous disons enfin avec Herbert Spencer (1). Il faut citer un développement ultérieur... Là où les objets sont si grands et si complexes (comme dans la machinerie) qu'un ouvrier seul ne peut les fabriquer, le travail à la pièce peut être pris par un groupe de membres. Il y a donc déjà une première sous-entreprise ouvrière; « celle-ci en engendre une ou plusieurs autres, *toutes coordonnées entre elles* ». C'est la *sous-entreprise ouvrière multiple*, telle qu'elle fonctionne parmi les mineurs anglais de Cornouailles. « La besogne à faire est précisée et examinée par les ouvriers pendant quelques jours ; elle est mise aux enchères, aux enchères dites hollandaises, ou renversées. Les différentes escouades font leur offre, elles entreprennent le travail comme travail à la pièce, coopératif, à tant la toise,

(1) op. cit ; loc cit.

le tout étant ensuite mis à l'enchère de nouveau en bloc. Or, le nombre des parts de travail mises ainsi aux enchères est tel que vers la fin, les offres sont stimulées à monter par la perspective, pour les équipes, de ne plus avoir de travail à exécuter et de devoir en assumer en sous-ordre d'une autre équipe, et à la journée. Les bons et les mauvais marchés se contrebalancent, tout en influant sur le groupe tout entier ».

Qu'il soit simple ou complexe, le système de « l'escouade », ou de la « brigade », présente donc une remarquable facilité d'adoption. Là où il est déjà mis en œuvre, le progrès consistera à en étendre encore la sphère d'application et surtout à le rendre durable, à lui faire constituer des garanties, à le réglementer s'il le faut. Nul doute que dès lors il ne réalise entièrement et avec succès la sous-entreprise ouvrière.

IV

C'est dans la profession la plus élevée dans l'échelle du travail, la plus *skilled*, c'est dans la typographie que nous allons en retracer le type le plus parfait, et plus particulièrement dans la typographie parisienne, où il est pratiqué depuis bien des années déjà sous le nom de système de la « *Commandite typographique* » (1). Aussi l'étudierons-nous en détail.

(1) Ce système n'a rien de commun avec la forme de Société commerciale qui porte aussi le nom de commandite, et ne doit donc pas prêter à équivoque.

I. — CARACTÈRE GÉNÉRAL DE LA COMMANDITE

C'est une sous-entreprise ouvrière qui assume directement un certain travail de composition et d'impression, ou de composition seulement. La tâche régulière et périodique, mesurée d'avance, aidant à la régularité de la commandite, celle-ci assure plus spécialement le travail de presse, soit des journaux quotidiens, soit des publications périodiques. Nous y trouvons au premier abord la collaboration très active du mouvement syndical, purement professionnel, ensuite la suppression du marchandage. Ici le louage d'ouvrage collectif s'analyse soit en louage de services (salaires au temps) soit en louage d'ouvrage (salaires aux pièces). La «Commandite » est employée autant dans l'industrie privée que pour le compte de l'Etat ou des communes. C'est surtout un *marchandage collectif*, dans lequel les bénéfices ordinaires du marchandeur, ici le metteur en pages, au lieu d'aller à un seul homme, vont à tous les hommes d'une équipe.

On sait que la typographie, au cours du XIX[e] siècle, a pris sa place parmi les grandes industries. D'autre part, l'association ouvrière y a jadis brillamment fait ses preuves ; comme il y a eu à Paris, par exemple, les grandes maisons Dubuisson, Schiller, Lerrière et Cusset, on cite aujourd'hui l' « Association ouvrière » (Imprimerie Nouvelle), « l'Imprimerie Allemane » etc... Pourtant, sauf ces quelques exceptions, très remarquables, la coopération de production a, l'on peut dire, échoué

dans la typographie parisienne (1). Comparée à la coopération de production, la sous-entreprise ouvrière dans la typographie a réussi au delà de toute espérance. Inaugurée, en 1853, pour la composition, à l'imprimerie Dubuisson, par Piqueont et Louis Lacoste, depuis ardemment prônée, elle est appliquée actuellement dans 63 journaux de Paris, les plus importants.

II. — ORGANISATION DE LA COMMANDITE

Elle est formée par l'administration d'une imprimerie ou, sur son invitation, par les intéressés appelés à faire partie de ces groupements (2).

Lorsque un patron imprimeur ou une administration veulent former une commandite pour l'exécution d'un travail, ils s'adressent à la Chambre syndicale ouvrière ou à un ouvrier qui possède leur confiance. Celui-ci choisit ses collaborateurs, sous sa responsabilité. L'équipe se compose d'un nombre d'ouvriers déterminés par les besoins du travail (3). Huit jours après la formation de l'équipe, laps de temps nécessaire pour connaître les aptitudes particulières de chacun, il est

(1) Les Associations ouvrières de production, publication de l'*Office du travail*. Rappelons ce seul bilan, le plus significatif, de l'« Imprimerie Nouvelle » (ancienne raison) : Ouverte le 16 mai 1870, médaille d'or à l'Exposition d'Economie Sociale en 1878, périclite en 1881, 12 journaux par elle imprimés, ayant disparu, est déclarée en faillite en 1884 ; concordat de 10 ans pour payer le 25 %. Cela, malgré 50.000 francs touchés sur le legs Rampal, les subventions de la Ville de Paris et les 24.000 francs du Parlement.

(2) Propagation des commandites, brochure publiée par la Chambre Syndicale Typographique Parisienne, 20, rue de Savoie, Paris.

(3) La commandite en Typographie, A. Hamelin, le *Mouvement Socialiste* du 15 juillet 1901.

procédé par la réunion des « commanditaires » à l'élection des différents fonctionnaires de la commandite ; l'élection a lieu au bulletin secret, à la majorité absolue au premier tour et relative au second. Habituellement, ils sont nommés pour trois mois, donc facilement remplaçables s'ils manquent à leurs devoirs en abusant de leur autorité ; des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu sur la demande du quart des ouvriers ; une copie du procès-verbal de chaque réunion rédigé séance tenante, est transmise a la Chambre syndicale pour être conservée aux archives. Ce sont :

1° Le Chef de la commandite ou metteur en pages, chargé d'organiser et de diriger le travail, trait d'union entre l'administration et le groupe commanditaire. Pendant longtemps le metteur en pages a eu une plus value de 2 francs, 1 fr. 50 ou 1 franc par jour ; depuis plus de dix ans il touche le même salaire que les autres ouvriers. Ce n'est plus un intermédiaire.

2° Le correcteur, qui fait les corrections après les épreuves, aide le metteur en pages et le supplée au besoin.

3° Le comptable, chargé d'établir le bordereau des travaux exécutés ; souvent le correcteur remplit cet office, en dehors des heures de travail, *jamais le metteur en pages.*

4° Le pigeur, qui marque le nombre de lignes faites par chaque ouvrier ; c'est généralement quarante lignes pour les travaux de jour et trente-six pour les travaux de nuit, soit environ 1600 lettres à l'heure. Le petit caractère, le *sept*, a droit à une ligne de supplément par dix lignes.

5° L'annoncier, chargé de faire les annonces et de les mettre en pages, et dans les journaux de nuit, de corriger la bourse, les marchés, etc.

6° Le receveur, dont le rôle est de porter les cotisations au syndicat, remettre les quittances, veiller aux intérêts syndicataires, mutuellistes, faire passer les souscriptions et recueillir les secours.

Voici la commandite en fonction. Pour un journal quotidien de six colonnes, fait en commandite, dix sept à dix-huit hommes suffisent à la composition. Chacun connaissant le nombre de lignes qu'il doit fournir par heure fait son travail consciencieusement. Un article est mis à la composition en dix ou vingt morceaux, afin d'être « enlevé vivement » ; le metteur cote au crayon bleu, rouge ou noir, suivant la grosseur des caractères; les cotes sont successivement marquées 1A, 2A, 3A, etc., jusqu'à la fin, marquée par un X. La cote finie, chaque compositeur appelle la suivante à haute voix, prend la composition du suivant, la place après la sienne pour la lecture, annonce son quantum de lignes, aussitôt inscrites par le pigeur. C'est le « jeu ». Il y a de cette façon un contrôle collectif constant.

Mais il faut distinguer entre la commandite égalitaire et la commandite au *prorata.*

La commandite égalitaire réalise un *minimum* de travail, ne dépassant pas la moyenne d'un ouvrier ordinaire. La *pige*, dont le maximum est de sept heures, sert à établir le bordereau, sur lequel les ouvriers se partagent le prix convenu ou à forfait. Ils touchent de la sorte chacun la même somme par heure de travail, qu'ils aient ou non dépassé le minimum obligatoire. La commandite égalitaire est de rigueur dans les jour-

naux quotidiens. Tous les travaux exécutés par le groupe étant facturés, on en additionne les prix, la distribution des salaires a lieu presque automatiquement. Elle se fait d'après la valeur totale de la production hebdomadaire, établie par le tarif syndical. Comme à certains jours la commandite travaille plus ou moins, le total des heures et minutes est additionné et le prix de l'heure est fait à chaque paye ; le prix peut donc varier, mais d'une façon peu sensible. Dans ce système l'homme habile ne peut pas toucher plus que le taux maximum indiqué par la pige, eût-il fait la valeur de dix, onze ou douze heures de production réelle. Les heures de surproduction retombent sur la commandite entière, et les faibles et les hommes âgés en profitent. Au contraire, dans *la commandite au prorata*, le travail est fait aux pièces, avec cette différence que le boni de l'ouvrage, lorsqu'il est terminé, se trouve réparti entre tous les collaborateurs, en rapport avec la somme de travail fournie par chacun d'eux. On commence par établir le prix de l'heure, l'heure-étalon. Il doit être plus élevé que l'heure dite « de conscience », (1) puisque le travail doit produire un boni ; mais il oscille, suivant les maisons, au niveau du salaire de conscience (2).

(1) Terme spécial et significatif, pour indiquer l'heure normale, dont la mesure est laissée au bon esprit de chacun.

(2) « Le minimum de production par heure étant fixé à 0. 80 centimes par exemple, les confrères font leur bordereau, comme s'ils étaient aux pièces avec un metteur ordinaire, et le produit de ce bordereau, ils le divisent par 0.80 centimes. Le résultat obtenu est considéré comme heures de production à émarger au bordereau général, et quelque temps qu'ils aient passé pour obtenir ces résultats, ils touchent, à la commandite, le nombre d'heures que leur production leur attribue ». Ce système est-il moins démocratique que le précédent ? Tel ne paraît pas être l'avis des ouvriers, âgés ou plus faibles, qui, redoutant d'être évincés ou tenus pour producteurs inférieurs dans la commandite égalitaire, préfèrent ce système de travail (Propagation des commandites, p. 7).

Dans l'une comme dans l'autre, le bordereau, avant d'être porté au bureau, est communiqué à tous les intéressés, avec le compte de chaque jour, et il en est prélevé le montant des cotisations syndicales, mutualistes, toute autre contribution votée par la commandite pour solidarité.

Enfin, chaque commandite a des remplaçants attitrés nommés au bulletin secret. Une fois nommés, ils ont des droits acquis et si une place devient vacante, le premier remplaçant passe *piéton*, le deuxième remplaçant prend la place du premier, et ainsi de suite. C'est le premier remplaçant qui tient le livre journalier où chaque piéton indique s'il veut se faire remplacer. Pour reprendre le travail, il n'a qu'à prévenir la veille du jour qu'il voudra rentrer, avant l'arrêt de la pige. Le bordereau général établit le compte de chaque jour, pour que les remplaçants puissent toucher intégralement le prix de leur travail. Pour les jours où le travail (1) ne dure que quelques heures, un minimum de salaire est prévu pour les remplaçants.

III. — DISCIPLINE INTÉRIEURE, ET CONSÉQUENCES.

Elle est très rigoureuse. Une tromperie dans l'annonce des lignes peut être pardonnée une fois, elle devient un cas de renvoi sans excuse à la seconde. « Pendant plus de vingt ans de commandite, j'en ai compté trois ou quatre cas seulement (2).

(1) Dans les journaux de jour, le prix du remplacement est au moins de 8 fr. 50 les dimanches et jours fériés, non compris la gratification ; et de 9 fr. 50 dans les journaux de nuit, gratification comprise.

(2) A. Hamelin. *loc. cit.* p. 86.

Si un commanditaire est soupçonné, la commandite se rassemble, elle prend les épreuves, compte les lignes et compare avec la pige qui reste dans les archives. Si le fait est prouvé, elle passe au vote secret, mais à bulletin signé, afin que chacun prenne bien la responsabilité de son vote. Celui qui a trompé ses camarades est honteusement rejeté de l'équipe.

« Le commanditaire a le devoir d'assurer sa place. S'il n'a pu trouver un remplaçant, il doit travailler quand même et ne pas manquer une ligne sous peine d'être remplacé d'autorité le lendemain ». « Quitter sa place est aussi grave que de voler à la pige » (1). Tout ouvrier qui arrive cinq minutes après l'heure perd le droit d'occuper sa place (art. 5, par. 5 du Règlement du 20 Déc. 1895).

M. Hamelin dit, (et son aveu est précieux à retenir) : « Cette clause, draconienne quand il s'agit d'un patron, semble toute naturelle lorsqu'une collectivité se l'impose dans l'intérêt de tous ». Elle est strictement observée : « Combien de fois, ajoute-t-il, étant remplaçant, j'ai cru que je ne travaillerais pas, l'équipe étant au complet ; mais par hasard il manquait un piéton : nous avions les yeux sur la pendule, attendant anxieusement les cinq minutes pour nous mettre à la place du retardataire. Quelquefois un de nous se détachait pour essayer d'arrêter l'homme au passage par un subterfuge quelconque. Si la chance voulait que le commanditaire arrivât juste au moment où l'aiguille atteignait la cinquième minute, c'en était fait ! » Cette discipline intérieure, librement consentie, allègrement supportée, est l'indice le plus éloquent de la vitalité des commandites. Elle est la raison même de leur utilité.

(1) id. id.

Elle est la marque d'un esprit ouvrier tout à fait supérieur et de tous points exemplaire.

« Dans la commandite, aucune permission à demander à personne, pas même aux camarades. Le contrôle du travail, souvent méfiant, parfois hargneux de l'employeur est supprimé ; il n'y a de surveillance mutuelle que dans la distribution des lignes, afin que nul ne soit frustré, dans l'intérêt non pas d'un seul, mais de tous. En vérité le travail ne saurait être davantage affranchi de « la tutelle patronale », tant honnie par les socialistes, si nécessaire cependant en toute autre organisation ; il ne dépend plus que de lui-même. La seule règle de l'ouvrier commanditaire c'est son propre intérêt. Le résultat ne saurait être douteux. Les patrons trouvent dans le système commanditaire des intérêts sérieux et une garantie absolue pour l'exécution rapide et irréprochable de leurs travaux. Les prix sont établis, ils n'ont plus à vérifier les bordereaux individuels, ce qui nécessite des pertes de temps pour ne retrouver que de minimes erreurs. « Avec ce système, plus de cachettes où s'entassent les *sortes manquantes*, plus d'accaparements de caractères qui obligent les maisons d'imprimerie à acheter de nouvelles fontes et peuvent les conduire à la ruine. Quant aux ouvriers, recevant la rémunération exacte du travail accompli, ayant la plus grande sécurité de garder leur place autant qu'il dépend d'eux, ils ont vu leur sort considérablement amélioré au point de vue matériel (1). Au point de vue moral, le favoritisme disparaît avec la crainte basse et humiliante du sous-employeur; la concurrence est neutralisée, les discussions violen-

(1) Dans plus d'une Imprimerie commanditaire, les salaires ont monté de 5 francs à 6 fr. 50 7 fr. et 7 fr. 50.

tes tarissent du même coup. Disposant de plus de temps, ils peuvent faire leur éducation, développer leur culture, consacrer leurs soins à leur famille. » « Le typographe commanditaire, dit encore M. Hamelin, dont la parole est significative puisque il en est, est un « monsieur » à côté des autres travailleurs, même des typographes piéçards. Certains viennent à l'atelier dans une tenue élégante, chapeau haut de forme et canne ». Nous même avons saisi devant les casiers et les linotypes du « Matin », de la « Libre Parole » et de la « Petite République », des fragments de plus d'une discussion dont le dernier discours à la Chambre de tel *leader* conservateur ou socialiste, la pièce du théâtre en vogue ou le dernier roman faisaient les frais.

IV. — Les rapports entre le syndicat et la commandite

Ils sont très étroits; la commandite se rattache de très près, on l'a vu au mouvement syndical ; parmi les associations ouvrières de main-d'œuvre, c'est celle qui a le plus nettement l'empreinte unioniste. Notons toutefois que la commandite a résisté aux fluctuations des groupements professionnels ; nous l'avons déjà vue plus florissante que la coopération de production dans la même industrie. Elle a duré plus longtemps que le « Cercle Typographique d'études sociales », « l'Union Typographique », « l'Imprimerie Nouvelle » ; elle a traversé saine et sauve la lutte entre le syndicat de la rue de Savoie et « l'Alliance Typographique » ;

cause, en partie, de leurs dissensions, elle les a définitivement réunis. Mais d'ailleurs l'esprit de prudence des Syndicats Typographiques parisiens est connu ; dès son quatrième congrès, en 1887, la « Fédération des travailleurs du livre » déclarait borner son action professionnelle aux grèves purement défensives (1).

Les rapports du Syndicat et de la Commandite peuvent se résumer ainsi : 1° Tout groupe commanditaire est, en principe, composé exclusivement de syndiqués; 2° la Commandite reçoit son organisation de la Chambre Syndicale ; elle est responsable envers elle de toute infraction aux prescriptions règlementaires. Création syndicale, la commandite risqua dès l'abord, en 1867, d'être déclarée obligatoire dans la profession. Repoussée par les patrons imprimeurs en tant que devant être incorporée au tarif, les commissions syndicales qui se succédèrent se bornèrent à la recommander comme facultative ; un rabais de 10 % était consenti sur les travaux à exécuter par les équipes commanditaires (2). A la suite d'une nouvelle révision du tarif aux pièces, en 1877, 1.190 ouvriers contre 910 sur 2.158 votants dans les ateliers repoussaient une dernière fois la commandite obligatoire.

Mais dès 1881, une commission nommée par la *Société Typographique* (le syndicat d'avant la lettre) élaborait un nouveau règlement sur les commandites. Celles-ci étaient vivement prises à partie, comme consacrant l'autorité d'un seul homme, le metteur en pa-

(1) Au Congrès Ouvrier de Nantes (1894), son délégué vota contre la grève générale.

En onze ans, de 1887 à 1898, la Chambre Syndicale Typographique n'a payé aux grévistes que 1.175 fr., et la Fédération du livre 8227 ; soit 214 fr. seulement en moyenne.

(2) « Associations Ouvrières » publication de l'Office du travail T. I. Passim.

ges (elles la neutralisaient, tout au contraire, realisant avec bonheur la solidarité morale à la fois et des intérêts), enfin comme donnant lieu à trop de plaintes individuelles (1). Pour remède, la commission proposait de mettre les groupes commanditaires sous l'étroite surveillance du Syndicat. Un règlement très sévère dans ce sens était adopté par 1.194 voix contre 273, sur 1.516 votants ; il fut appliqué dès le 10 Avril 1882. Il disposait notamment que tout groupe formé pour la composition d'un journal ne pourrait pas assumer d'autre travail sans l'autorisation du Syndicat ; que le premier bordereau établi par le groupe serait communiqué, avec pièces à l'appui, à la Chambre syndicale qui jugerait de la concordance du comptage avec les prix du tarif de 1878 ; qu'en cas de renvoi par un patron aucun membre sortant ne pourrait concourir à la formation d'un groupe appelé à exécuter le même travail. Le minimum exigible était fixé à 1.500 lettres pour la commandite égalitaire.

V

LA QUESTION DU ROULEMENT OU DU TOUR

D'autre part, certains commanditaires « courageux » travaillaient 365 jours de l'année. La question du roulement fut longuement débattue entre commandites et Syndicats, en 1891 et en 1892. Ce dernier, dans le but assurément humanitaire d'assurer un certain travail aux remplaçants, commanditaires *in pectore* mais sur-

(1) id. id. p. 744.

tout en expectative, visait à organiser le travail en commandite à raison de 6 jours par semaine, à réserver donc aux remplaçants le jour du repos hebdomadaire des camarades.Le 22 Novembre 1891, sur 1.975 inscrits, 938 votants dans les ateliers se partageaient entre 700, oui et 205 non. Sollicités de pratiquer le repos hebdomadaire, 11 journaux sur 18 refusèrent en 1892 ; certaines équipes faisaient la preuve que les jours de repos dépassaient pour chacun 52 annuellement. Quelques-uns effectivement prenaient plusieurs jours de congé de suite, d'autres pas un seul. Mais l'assemblée du Syndicat décida que chaque ouvrier devrait se faire remplacer treize fois ; n'ayant pu fixer sa décision que par 700 voix sur 1.975 inscrits, elle ne prononça pas d'exclusion. Le comité dut donner sa démission, les deux syndicats jusque là rivaux fusionnèrent (24 mai 1894) ; 691 membres nouveaux portèrent à 3.000 le nombre des typographes syndiqués. Le dernier règlement, actuellement en vigueur dans les commandites, date des 3 mars, 20 décembre 1895 (1). En particulier, le minimum de travail est fixé pour la commandite égalitaire à 1.600 lettres pour les journaux et à 1.500 pour les « labeurs ». Dans les journaux, défense est faite à la commandite d'avoir des apprentis. La Chambre Syndicale est l'arbitre des contestations non prévues par le règlement.

(1) Publié dans « La propagation des Commandites ».

VI. — LA SOCIÉTÉ DU « JOURNAL OFFICIEL »

La *Société anonyme à capital variable de composition, impression, expédition et distribution des Journaux Officiels de la République Française* est une application de la commandite typographique. C'est une association de main-d'œuvre qui s'est détachée du Syndicat, et qui a assumé la forme de société commerciale. Elle représente donc un terme encore plus avancé dans l'évolution de l'association ouvrière. Ce progrès, il est vrai, a été réalisé grâce à l'Etat (1).

A la fin de 1880, le traité avec l'imprimeur du *Journal Officiel* étant sur le point d'expirer, le Ministre de l'Intérieur, M. Fallières, pour des raisons d'économie et pour encourager les associations ouvrières, voulut confier directement la confection du Journal à des ouvriers ; « il voulait une Association s'occupant exclusivement du Journal Officiel (1) et ne passant aucun marché avec les tiers ». Le Syndicat typographique n'avait alors d'existence légale que comme société de secours mutuels. Une assemblée décida, le 23 Novembre 1880, que 28 de ses membres seraient nominalement substitués au Syndicat et que le capital de garantie nécessaire leur serait avancé. La Société Ano-

(1) L'Etat peut être considéré à cet égard comme entrepreneur ou chef d'industrie ; V. Ch. Gide, op. cit., 6e éd. p. 606 ; il s'agit donc bien, ici encore, d'une sous-entreprise.

(1) « Les Associations Ouvrières », publication par l'Office du travail.

nyme, au capital de 5.600 frs, fut fondée ; chacun des huit actionnaires devait être syndiqué (art. 7 des statuts) et 5 % des bénéfices devaient être versés dans la caisse de retraites de la Société Typographique parisienne. L'Etat fournissait le *local* et le *matériel*. La nouvelle société employait de 80 à 190 auxiliaires, ayant une part dans les bénéfices fixée par l'Assemblée générale annuelle.

Dès la loi de 1884 votée et le Syndicat reconnu, les vingt-huit actionnaires du *Journal Officiel*, supportant mal les dissensions intestines de la Société Typographique, étaient induits, aussi par la sauvegarde de leurs intérêts particuliers, à s'affranchir de la tutelle syndicale. Le Syndicat voulait répartir le travail et les bénéfices produits d'une façon équitable entre tous les travailleurs de cette imprimerie. Les 28 associés s'y refusaient ; ils se retirèrent du Syndicat et fondèrent *l'Alliance Typographique*, en mettant en demeure leurs collègues de l'atelier d'avoir à opter entre l'ancien et le nouveau syndicat ; 77 démissionnaires les suivirent.

La lutte éclata entre les deux groupements, le commercial et le professionnel. Flétris par leurs camarades, 42 membres de l'Officiel étaient exclus de la société de secours mutuels annexe de l'ancien syndicat. Mais celui-ci se scindait encore dans le *Cercle*, à tendances collectivistes, et l'*Union*, plus modérée. Les premiers seuls avaient flétris les «officiels»; les seconds exclus à leur tour de la société de secours mutuels, se fondirent avec l'*Alliance Typographique*. Le 8 Janvier 1887, 408 démissions démembraient la Chambre Syndicale parisienne. Dans ses nouveaux statuts (21 Novembre 1886), celle-ci n'en inscrivait pas moins à

côté d'un impôt de grève du 1 % sur le salaire de chaque syndiqué, la généralisation du système commanditaire, comme un des buts à poursuivre. Le groupement professionnel typographique s'est de nouveau unifié. La Société de « l'Officiel » a maintenu sa situation. Elle a modifié ses statuts dans quelques parties le 18 septembre 1900 (1) ; elle vient de renouveler son traité avec l'Etat ; elle s'est prorogée jusqu'en 1920.

Le capital de garantie grâce auquel la responsabilité de la Société de « l'Officiel » envers l'Etat est effective a été portée à 6.400 francs, divisés en 128 actions de 50 francs chacune (art. 9). Nul ne peut posséder plus de quatre actions (art.11) ; chaque nouvel actionnaire doit être agréé par le conseil d'administration (art. 15). Le directeur, dit directeur-délégué, est nommé pour trois ans par l'assemblée générale ; il peut être maintenu pour des périodes successives de trois ans (art. 25). Sur les bénéfices nets, il est prélevé 5 % pour la réserve légale et cela jusqu'à atteindre le 10 % du capital social, 5 % pour servir aux actionnaires sur le montant de leurs versements ; le restant va, 10 % à un fonds de prévoyance, 5 % à une caisse de pensions, 5 % à une caisse de secours mutuels ; le reliquat est distribué aux actionnaires et aux travailleurs associés, dans les conditions que fixe l'assemblée générale annuelle (art. 40, 43).

L'« Officiel » est un travail très irrégulier, encombré de travaux de toutes sortes ; un jour il contient 16 pages, le lendemain 32, 64, 80 ou 96. Il occupe 90 à 100

(1) Ils ont été publiés par le journal *Le Siècle* du 3 avril 1902 et reproduits par M. Yves Guyot dans « Les conflits du travail et leur solution », p. 337 à 353 ; ce sont vraiment des statuts modèles.

typographes ; le travail commence à 5 heures ½ du soir pour finir à 2 ou 3 heures du matin. Jeunes et vieux, tous arrivent à fournir, en moyenne, 3.000 lignes à l'heure.

En 1899, le budget du « Journal Officiel » n'était plus que de 1.200.000 frs. Depuis vingt ans l'Etat économise ainsi 300.000 frs. environ.

VII. — AUTRES APPLICATIONS ADMINISTRATIVES

1. L'*Imprimerie Municipale* de Paris a été fondée en 1897, pour la publication des Bulletins de la Ville, après une enquête, sur la proposition de M. Lucipia, et d'après le modèle des commandites. En raison de l'exiguité du local, elle n'occupe que 24 ouvriers ; elle peut fournir du travail à cent hommes. Elle a donné d'excellents résultats.

2. Le 4 mai 1899, au sujet du budget de l'Imprimerie Nationale, l'application du principe de la commandite à ce grand établissement a été discutée à fond (1). Le rapporteur de la Commission du budget, M. Charles Dumont, s'y était déclaré entièrement favorable. Il dénonçait l'inégalité des « banques » hebdomadaires des typographes employés aux pièces, allant de 40 à 120 francs. Il magnifiait la commandite : « C'est une organisation du travail dont les principes sont si hauts,

(1) Déjà, la Chambre Syndicale Typographique et la Fédération du Livre avaient obtenu le maintien de l'Imprimerie Nationale, établissement d'Etat.

disait-il, qu'à les décrire seuls on la croirait à jamais irréalisable » ; il avait donc fait adopter par la Commission du budget la proposition de l'appliquer dans le délai d'un an à l'Imprimerie nationale. M. M. Christian, son Directeur et Commissaire du Gouvernement, ayant objecté la minorité des ouvriers partisans du système et l'urgence de certains travaux, la proposition fut rejetée. Elle n'est qu'ajournée.

CHAPITRE III

QUELQUES ASSOCIATIONS COOPÉRATIVES LE MAIN-D'ŒUVRE

Nous rappelons la distinction que nous avons établie (1) entre la sous-entreprise ouvrière de travail et l'Association Coopérative de main-d'œuvre. Cette dernière n'est pas autre chose qu'une forme plus avancée de sous-entreprise. Le groupe ouvrier s'y montre plus indépendant et comme détaché de l'entreprise pour le compte de laquelle il travaille et avec qui il a contracté le louage d'ouvrage collectif. Tout en recevant de l'employeur la matière première, et quoiqu'il n'ait pas à s'assurer les fonds de roulement ni les fonds de réserve, ni à rechercher les débouchés, le groupe ouvrier peut, en fait, fournir outre la main-d'œuvre proprement dite, l'outillage au moins élémentaire, les instruments de travail personnels à ses membres (2). Le plus souvent il exécutera le travail sur les chantiers, ateliers, ou dans des locaux appartenant à l'employeur ; mais, parfois aussi, dans des locaux etc., appartenant à d'autres.

---

(1) 2e section, ch. 1er.

(2) Il est pratiquement limité à cet outillage-là par le coût tant d'achat que d'amortissement et d'entretien du gros outillage, des machines etc. C'est même en cela que réside l'utilité actuelle de ces associations. Il va sans dire qu'il n'y a là qu'une limitation *de fait,* et qui peut disparaître.

Somme toute, l'Association Coopérative de ce genre peut être considérée comme une entreprise d'un ordre particulier, comme une entreprise ouvrière de main-d'œuvre.

I

LES TAILLEURS DE PARIS DE 1848

La Révolution de Février avait causé dans l'industrie de l'habillement une morte saison exceptionnelle. Ouvriers et patrons réunis, ceux-là à l'une des barrières de Paris, ceux-ci à l'Hôtel-de-Ville, demandaient unanimement du travail. Répondant à leurs sollicitations, le Gouvernement provisoire rendait le décret du 9 mars, imposant aux communes l'obligation de pourvoir à l'habillement des gardes nationaux. Paris qui en comptait 10.000, commanda 30.000 mètres de drap aux drapiers français et en donna la confection à la *Société fraternelle des ouvriers tailleurs*, à raison de 400 uniformes par jour et au prix de 13 francs l'une ; par un second traité, 10.180 uniformes lui étaient encore commandés par l'Intendance de la Garde Mobile.

L'Etat fournissait la matière première et comme local servant d'atelier, la prison pour dettes de la rue de Clichy, devenue vacante grâce à l'abolition de la contrainte par corps. Une somme de 11.600 francs était avancée par les maîtres tailleurs, qui appuyaient les ouvriers par hostilité contre la « confection » ; la somme fut intégralement remboursée après le règlement des comptes avec la ville de Paris.

Le règlement d'organisation divisait les tailleurs en séries, celles-ci en sections de dix à quinze ouvriers, fixait la journée à dix heures et les salaires à deux francs par jour. En attendant les versements de la Ville des bons furent émis de 1 à 3 francs, ayant cours dans le commerce de détail ; étaient perçus une cotisation hebdomadaire de 0,50 et un droit d'admissibilité d'un franc. Huit cents à 1.600 tailleurs à l'atelier, 2.000 familles à domicile obtinrent ainsi du travail.

Après les journées de juin, l'administration résilia le traité, en allouant aux « tailleurs » 30.000 francs d'indemnité. La ville de Paris effectua le paiement de 370.818 fr. et le Ministère de l'Intérieur versa 142.000 fr. (pour la Garde Mobile). A la liquidation, les bénéfices furent répartis à raison de 0,75 c. par jour et par ouvrier. Ceux qui réclamèrent leur dividende furent payés ; les autres convertirent leurs parts en actions et contribuèrent ainsi à fonder une nouvelle association en continuation de la première (Statuts du 9 août 1848) : « Le travail, association fraternelle et égalitaire des tailleurs ». Ils étaient alors 54 et fixaient provisoirement le nombre des associés à 2.000, le capital social souscrit déjà, à 70.000 francs. La répartition des bénéfices devait se faire ainsi : 1/3 entre les associés au prorata des journées de travail, 1/3 à l'accroissement d'un fonds de réserve qui porterait le nom de « Caisse d'assistance fraternelle ». Sur le montant de la journée de travail de chacun il était retenu 2 c. par franc et par semaine (art. 37), dont moitié allait à l'actif, moitié à la caisse de réserve et à l'assistance. Par là, l'association nouvelle marquait son caractère mutualiste et ses aspirations généreuses de solidarité ouvrière : l'association de 1848 s'y mire toute entière. A cette double préoccupation sociale et pratique étaient dus l'art. 40 des statuts

disant : Aucune répartition des bénéfices ne sera distribuée tant que le capital n'aura pas atteint 100.000 fr., et l'art 53 disposant qu'à la dissolution de la Société 1/2 de l'actif irait aux associations ouvrières existantes, 1/4 en accroissement du fonds de retraite de l'association, 1/4 en accroissement du fonds de retraite des autres associations ouvrières.

Installée en janvier 1849, à la rue du Faubourg Saint-Denis, 23, elle supprimait peu après l'égalité des salaires et devenait *l'Association Fraternelle des Ouvriers Tailleurs* à partir du 1er octobre, constituée en nom collectif à l'égard du gérant et en commandite à l'égard des autres associés. Le capital social était fixé à 200.000 francs, soit 4.000 actions de 50 francs ; au lieu d'un comité de cinq membres dont 4 agents généraux, un gérant unique était nommé pour l'année. L'art. 25 des nouveaux statuts était à retenir : « Les ouvriers tailleurs qui forment la présente association consacrent comme principe qui doit les régler cette formule : De chacun suivant ses facultés, à chacun suivant ses besoins. Néanmoins, jusqu'à ce que ce principe puisse, par la généralité de son acceptation, être mis en pratique, la commission de surveilance, sur la proposition du gérant, arrêtera le règlement du prix des façons et la réglementation du travail ». L'affirmation communiste, écho des doctrines de Owen, de Louis Blanc et de Cabet, ne pouvait s'atténuer ni s'effacer davantage devant l'impérieuse nécessité du moment. Mais l'association des tailleurs n'était déjà plus, à ce moment-là, une sous-entreprise de travail ; elle était une coopérative de production. Elle avait ainsi évolué de la sous-entreprise à l'entreprise ; son histoire vaut d'être retenue. L'évolution en fut trop hâtive, elle en précipita la dissolution. En janvier 1850, l'Association avait deux

succursales, 59 associés, l'avenir semblait assuré. Soudain, les difficultés financières l'acculèrent à une liquidation amiable (1851). Le gérant et sept autres associés voulurent continuer et recueillir la clientèle ; le gérant finit par rester seul. Cette fin prématurée achevait, remarquons-le, la coopérative de production ; l'association de main-d'œuvre avait déjà disparu.

La peur du marchandage avait été le grand souci des fondateurs de celle-ci, des « Tailleurs » de la première heure, la crainte que quelques-uns, les plus avisés d'entre eux, ne convertissent le travail individuel et direct aux pièces en louage d'ouvrage en gros à leur exclusif avantage. « Sans exploitation possible », spécifiait le pacte fondamental ». Et il était dit : « les délégués de la corporation s'engagent à partager également et fraternellement avec leurs camarades les produits du travail ».

II

LES ASSOCIATIONS DE TERRASSIERS ET D'OUVRIERS AGRICOLES

Nous retrouvons le *gang system* dans les travaux de terrassement et de bâtiment, étendu et développé jusqu'à devenir une association coopérative de main-d'œuvre. Dans cette sorte de travaux, la main-d'œuvre constitue l'élément essentiel ; par son organisation autant que par son importance elle fait corps, elle peut compter à part dans l'entreprise ; elle figure sur un état distinct dans les devis des entrepreneurs, elle est l'objet de remarques spéciales dans les cahiers des charges. On peut donc la détacher de l'entreprise, ériger en entre-

prise le groupe ouvrier lui-même. Ce dernier n'aura qu'à fournir la main-d'œuvre, il exécutera les travaux demandés sur les terrains qui ne lui appartiennent pas et pour le compte d'autrui. Il n'aura pas d'autres avances à s'assurer que les premiers fonds à distribuer par anticipation entre ses membres, comme salaire. Il se servira de l'outillage mécanique de l'entreprise et, au besoin, d'un outillage propre. Toutes les conditions de l'association coopérative de main-d'œuvre étant réunies, le groupe ouvrier supprimera successivement les différents intermédiaires qui s'interposent entre lui et l'employeur définitif, — marchandeur, sous-entrepreneur, etc. Etant des plus faciles à constituer, cette forme d'association étendra naturellement son activité aux travaux agricoles.

De fait, elle a été maintes fois appliquée aux travaux de l'industrie privée et presque aussi souvent aux travaux publics. Ce sont des associations ouvrières de cette catégorie que l'Etat et les autres personnes administratives dans plusieurs pays ont admises à soumissionner l'exécution de leurs travaux.

Dans ce cas, on a consenti à réduire l'obligation de garantie des associations ouvrières à l'égard des personnes administratives ; le plus souvent, on les a dispensées du cautionnement requis des entreprises ordinaires (1). A égalité de rabais, on les préfère à celles-ci (2). On peut aussi imaginer la constitution d'un fonds de garantie au moyen soit de cotisations, soit de retenues opérées d'office sur les acomptes qui leur sont payés en guise de salaires. C'est ce qui a été réalisé en

(1) En France, Décret du 15 juillet 1848 ; Décret du 4 Juin 1888, art. 4, et loi du 29 juillet 1893.

(2) En France, Décret du 15 juillet 1848 ; Décret du 4 Juin 1888, art. 5, et loi du 29 Juillet 1893.

France, tout récemment, à l'égard des associations ouvrières de production, pour les marchés et fournitures de l'Etat.

1. Chez nous, à la suite du Décret du 15 juillet 1848, trois associations obtinrent des travaux. L'une en exécuta sur le chemin de fer de Strasbourg, l'autre près de Lyon. La troisième fut l'association des paveurs de Paris ; celle-ci a été fort prospère. Deux cent-quarante ouvriers avaient obtenu deux lots, dont l'importance dépassait 200.000 francs ; ils étaient bornés à ceux-là, ne pouvant excéder le *maximum* des rabais fixés pour eux par le préfet de la Seine. Ils ramenèrent les rabais de 2,70 % à 10 %, et la Ville réalisa une économie de 125.000 francs environ. Eux-mêmes élevèrent le salaire quotidien à 4 fr. 50. Ayant exécuté 161.083 fr. 50 de travaux pour 148.177 fr. de frais, ils se partagèrent un bénéfice net de 12.506 fr. Ils étaient alors 70 ouvriers. « Les travaux ont été exécutés avec le plus grand soin ; la discipline la plus sévère et une moralité parfaite ont régné sur les chantiers ; les agents n'ont rencontré que déférence et respect » (1). Or ce n'était là qu'une association éphémère. De semblables associations peuvent se constituer pour toute une série de travaux, et même sur des bases durables.

2. Les *Sociétés de travail* en Italie nous en fournissent plusieurs exemples (2), notamment dans l'Italie septentrionale, les Romagnes, l'Emilie, le Mantouan, et d'aucuns particulièrement intéressants.

---

(1) Rapport de Léon Faucher à l'Assemblée Législative, loc. cit., Hubert-Valleroux, loc. cit.

(2) Meneghelli, « Revue d'Economie politique » 1892, p. 879, Mabilleau, Rayneri et de Rocquigny. « La Coopération en Italie » p. 350 et s.

Il en est deux catégories :

1° A) D'ouvriers agricoles, assumant en groupe soit les travaux des champs soit d'autres travaux ; ce sont les émondeurs et coupeurs de riz, les moissonneurs ;

B) Les « braccianti » ou terrassiers, occupés à l'exécution et à la réparation des routes, des terre-pleins, des canaux, des ports, des digues, etc.

Ce sont là des associations de main-d'œuvre ; les seuls frais qu'elles encourent sont en effet le prix du travail, les salaires. L'on sait excessive modicité de ceux-ci, dans les régions agricoles italiennes ; « le Società di lavoro » ont eu pour objet essentiel de relever les salaires en se substituant aux sous-entrepreneurs personnellement intéressés ou marchandeurs. Trait remarquable, ce mouvement a précédé (il a d'ailleurs le meilleur résultat) le mouvement syndical, qui est relativement récent en Italie (1).

2° Les ouvriers du bâtiment, maçons, menuisiers, forgerons, ciseleurs.

A ceux-ci, la forme même du travail, qui n'est pas toujours en gros, la nécessité de disposer de capitaux de réserve et de garantie, enfin le manque d'une direction technique ont causé les difficultés les plus grandes. Cette sorte de coopération tend d'ailleurs plutôt à la production. Les associations ouvrières du bâtiment sont généralement tentées de fournir en plus de la main-d'œuvre collective les matériaux ; par là elles visent à supprimer non plus seulement l'intermédiaire inutile entre les ouvriers et leur employeur direct, le sous-entrepreneur, — mais bien l'entrepreneur lui-même. Or, c'est là un tout autre objet, et bien qu'il en soit le

(1) On peut en dire autant de la coopération de crédit.

but lointain, cela dépasse déjà la capacité de la coopération de main-d'œuvre. Encore qu'elles aient amené une baisse d'un tiers sur les salaires et relevé le niveau moral ouvrier, nous n'en dirons donc pas davantage.

Les premières de ces associations, n'ayant à fournir que la main-d'œuvre, rentrent au contraire dans notre cadre ; elles sont beaucoup plus florissantes. Elles se constituent en général au moyen de cotisations individuelles de quelques *lire*, payables par fraction de 1 L. à 0,50 c., et perçues ordinairement sur les salaires quotidiens. Elles sont ouvertes aussi à des membres non ouvriers, mais ceux-ci n'ont aucun droit sur les bénéfices (1). Ceux-ci sont répartis entre les associés : une partie va au fonds de réserve et à une caisse de secours pour la vieillesse. Les salaires qui en sont prélevés sont payés soit à la journée soit à forfait, proportionnellement au concours prêté et suivant les règles posées par le «Conseil technique»,en rapport aussi avec les salaires payés par les entreprises ; sauf toutefois une légère majoration.

Les *Società di Braccianti* ont la vocation d'entreprise de travaux publics; et leur ambition est de se substituer aux entrepreneurs qui soumisionnet les traités avec l'Etat, les provinces et les communes. Dans cette limite, ce sont encore des associations de main-d'œuvre. La loi italienne du 11 juillet 1889 (2) sur les travaux publics est venue leur assurer, à offres égales. la préférence dans la concession de travaux publics, tout d'abord jusqu'à 100.000 lire, depuis jusqu'à 200.000. Les plus importantes sont les suivantes :

---

(1) Dans le but soit de constituer plus aisément un capital de garantie, soit de s'assurer un plus grand nombre de travaux.

(2) Inspirée du Décret Français du 4 juin 1888.

La Société des terrassiers de Ravenne, constituée en 1863 et reconnue en 1888, comprend des terrassiers, des casseurs de pierre, des paveurs, etc. Elle n'admet pas d'étrangers au métier. Le travail est organisé par escouades, le salaire y est à forfait, inférieur de 10 % au prix de l'adjudication ou du marché de gré à gré. Elle a effectué les travaux considérables de l'assainissement ou « bonifica » de *l'Agro Romano*, le dessèchement des marais d'Ostie, Maccarese et Isola sacra, pour la valeur de 1.391.668 l. it. Au 31 décembre 1889, elle comptait un capital souscrit de 51.048 l. et versé, de 46.669 l.; un fonds de réserve de 13.446 l., une caisse de pensions contenant 17.851 l. et 2.127 associés. Elle a fondé des colonies de braccianti à Ostie et ailleurs ; son importance n'a pas diminué.

La *Società di Budrio* comprend des membres ouvriers et non ouvriers. Une moitié des bénéfices est affectée au fonds de réserve, l'autre moitié est distribuée entre les actionnaires ouvriers. Dans la « Società » de Ravenne, au contraire, la répartition a lieu entre les actions. Fondée en 1885, elle comptait en 1887 913 associés, et 42.205 l. d'actif net.

La *Società d'Imola*, ouverte aux seuls ouvriers, limite à 50 le nombre des actions par actionnaire, et à 6 % le dividende du capital versé ; il n'est que du 20 % des bénéfices. Les 80 % restants sont distribués également entre les membres associés ; les manœuvres touchent la moitié moins que les maîtres ; 16 % vont au fonds de secours, 4 % seulement à la réserve. Les membres malades ne perdent pas pendant trois mois leur droit aux bénéfices.

La *Società di Vitruvio* acceptait en 1892 des sociétaires à partir de quinze ans ; les conditions d'entrée étaient : une taxe de 5 l. et une action de 50 l. payable en 20 l. dans les cinq premiers mois, et 30 l. l'année suivante. Des bénéfices, le 5 % allait aux actions, le 20 % au fonds de réserve, le 75 % aux salaires. Elle comptait 129 associés, tous ouvriers, et avait exécuté pour 508.000 l. de travaux. Un conseiller délégué remplit les fonctions de directeur (M. L. Bardi) ; la société est prospère.

Les *Cooperative di Lavoro* de Parme, Borgo S. Donnino, Roccabianca, Codorno, Sabolo, Golese, S. Martino, sollicitaient toutes, en 1895, des entreprises. Celles du pays parmesan avaient effectué des travaux pour 15.000 fr. seulement ; par contre, les *terraioli* de Parme en avaient effectué, en quatre ans (de 1893 à 1897), pour 160.000 francs.

Ce sont là des sociétés indépendantes, mais d'origine nettement syndicale.

3. Dans la même branche d'industrie nous comptons depuis quelques années en France :

L'Association des ouvriers tailleurs de grès (1), fondée à Paris le 29 juillet 1886 (38, rue Moulinet), par Boulin, trésorier du Syndicat. Aux environs de 1880, le marchandage des tâcherons associés aux débitants de vin et exerçant le truck-system sévissait dans la profession. Un syndicat fut formé par les retailleurs de vieux pavés et les tailleurs de pavés neufs pour assurer «du travail à la tâche ou à entreprendre», en un mot, une

(1) Citée par M. Yves Guyot, « Les conflits du travail et leur solution » p. 356.

association de main-d'œuvre. Celle-ci ne fut réalisée que cinq ans plus tard, en 1885, par la forme coopérative. M. Alphand, directeur des travaux de Paris, lui appliqua le rabais moyen, soit 31 fr. 60 au lieu de 36, imposé par l'entrepreneur. Une société fut constituée en juillet 1886, au capital de 2.000 fr., dont 200 versés, et qui en 1892 fut porté à 10.000 fr. Depuis 1893, un intérêt de 5 % est servi aux actions ; depuis 1896, des bénéfices sont répartis. La société paie comme salaire le prix qu'elle reçoit de la Ville, sauf une retenue de 1 fr. 50 % pour les frais généraux. En voici l'état, pour 1902 : capital versé : 8.838 fr.; réserve, 11.729 fr.; caisse de secours, 10.000 fr.; caisse de retraites, 14.994 fr.; valeur de l'outillage, 1.348 fr.; montant des travaux en cours, 5.052 fr.; chiffre d'affaires, 188.368 fr.; salaires payés, 168.200 fr.; frais généraux, 8.627 fr.; amortissement, 170 fr.; bénéfices, 39.112 fr.

La moyenne du taux des salaires a été de 7 fr. 95 en 1898 ; elle est de 9 fr. 34 en 1902. Il y a 42 à 48 associés ouvriers, 17 à 24 auxiliaires, qui touchent leur part sur les bénéfices au prorata de leurs salaires (1).

La *Société des ouvriers casseurs de pierres* du département de la Seine (34, avenue de Clichy), anonyme à capital variable, a été fondée le 2 nov. 1888. Elle a pour objet le cassage des pierres sur route et fait de plus quelques travaux particuliers. Elle est d'origine syndicale.

En 1895, elle chiffrait ses affaires à 40.193 fr., dont 35.550 étaient payés comme salaires, 26.150 fr. aux sociétaires et 9.400 aux auxiliaires ; elle comptait 14

(1) « La Société, très sérieusement conduite, est pleine de vitalité et n'a reçu aucune subvention de l'Etat ». M. Yves Guyot p. 357.

ouvriers associés, de 4 à 21 auxiliaires. Des bénéfices, 10 % allaient à la réserve, 30 % aux actions libérées, 30 % aux auxiliaires et 30 % à la caisse de secours et de prévoyance.

La *Société des ouvriers casseurs de pierres parisiens* (79, rue de Crimée), fondée le 28 sept. 1900, a pour employeur principal la Ville de Paris. Elle travaille aussi pour quelques particuliers ; elle compte 7 associés, travaillant aux pièces. Elle reçoit 5 fr. 70 et 4 fr. 45 par mètre cube, et paie 5 et 4 fr.: elle règle 75 francs d'acompte par semaine, et, définitivement, toutes les cinq semaines ; le Directeur prélève, en 1903, 40 fr. par mois. Le capital initial était de 3.500 fr., le maximum prévu par les statuts est de 5.000 fr. Les outils achetés en commun sont personnels. Enfin, les bénéfices vont, 45 % aux travailleurs, 5 % aux parts d'actions libérées, 30 % à la réserve légale, 20 % à la caisse de secours ; ils ont été de 450 fr. en 1902. La Société a reçu 1.000 fr. de subvention de l'Etat.

Enfin, la *Société des replanisseurs de parquets* (24, rue du Cloître Saint-Merry), fondée en 1895, avec 3.600 fr. de capital initial, divisé en actions de 100 fr., et un prêt de 3.000 fr. consenti par la Chambre Syndicale, a réalisé la sous-entreprise ouvrière au lieu et place du *louage de services individuels*. C'est un nouveau progrès à l'actif de la coopération de main-d'œuvre. Au 31 mars 1896, elle avait versé 25.060 fr. de salaires, au taux de 11 fr. pour cinq à six heures de travail par jour.

III

LES ASSOCIATIONS DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES PORTS

Nous retrouvons le système des escouades dans l'organisation moderne (1) du travail dans les ports. La main-d'œuvre employée au chargement, au déchargement, à la manutention, à l'acconage, à l'arrimage des marchandises soit à bord des navires, soit sur les quais, soit dans les Docks ou entrepôts, mériterait une étude spéciale. Dans quelques ports déjà, de nouvelles associations de forme coopérative ont été instituées ; nous en esquissons brièvement l'organisation.

Les *Longshoremen*, dans les ports des Grands-Lacs aux Etats-Unis, se sont groupés en associations qui traitent directement soit avec l'administration des Docks, soit avec les armateurs ou consignataires de navires. Le travail des Longshoremen est particulièrement attaché au fonctionnement des grues de chargement et de déchargement, et fixé pour chacune à tour de rôle. Mais c'est plus près de nous, en Italie, dans le port rival de Marseille, à Gênes, que les *dockers* ont appliqué plus largement le principe de la sous-entreprise ouvrière. A vrai dire, les conditions sociales de l'Italie nouvelle lui ont donné un collaborateur pré-

(1) Nous rappelons plus loin à part celles des associations ouvrières qui ont une origine corporative, et nous les distinguons de nos associations coopératives de main-d'œuvre.

cieux dans le mouvement syndical, qui n'est pas sans être fortement imprégné d'esprit politique. Ce n'est qu'en 1900 que le Syndicat s'est fait jour d'une manière suivie, efficace, chez les travailleurs du port, par la constitution des « Leghe di miglioramento e di resistenza ». Les coopératives ouvrières ne remontent guère plus haut, la première datant de 1896. C'est donc un double mouvement, ce sont donc deux organisations parallèles que nous allons retracer. En raison du peu de recul dans le temps et de leur ressemblance, elles ont pu paraître concurrentes. En réalité, elles n'étaient qu'associées.

Le cooperative di lavoro du port de Gênes.

Pendant les trente dernières années du XIX[e] siècle le trafic du port de Gênes s'accrut dans une proportion considérable. Cela amena une plus grande division du travail. A la corporation des « camalli », (appelés autrefois à Marseille portefaix à la matière) remplissant indistinctement les fonctions de portefaix, de peseur, de receveur, d'arrimeur, de déchargeur, etc., succéda la triple division des ouvriers travaillant à bord des navires, en ouvriers charbonniers (1), ouvriers occupés aux marchandises, ouvriers des quais. Les anciennes *corporazioni* qui englobaient les *camalli* et leurs maîtres avaient survécu aux autres corporations italiennes, abolies par la loi Manna (du 29 mai 1864), qui fit une exception pour le port de Gênes ; déjà Cavour en avait

(1) Le commerce du charbon constitue l'une des richesses port de Gênes ; le transit du charbon, qui est de provenance surtout anglaise (New-Castle, Cardiff etc.), débarqué à Gênes et expédié de là sur la haute Italie, en Suisse et dans l'Allemagne du Sud, représente environ la moitié du transit total (400 à 500 wagons par jour, sur une moyenne de 1100). *Observation* faite en 1900. V. les remarquables rapports sur le commerce de Gênes par M. de Clercq, consul général de France.

modifié l'organisation (Décret du 15 février 1851). Les six corporations existantes s'étaient fondues, après la loi Manna, dans la corporation des *facchini degli scali marittimi di Genova*, la règlementation des tarifs et la discipline du travail était l'œuvre de la Municipalité et de la Chambre de Commerce. L'organisation nouvelle ne vécut pas longtemps ; elle fut supprimée à son tour par la loi Magliani (18 mars 1874), comme entachée de monopole et de privilège et portant atteinte à la liberté du commerce (1). Le régime concurrentiel engendra alors une forme curieuse de marchandage. Du temps où le travail était confié aux corporations, dit M. Massimo Frixione, ces dernières étaient administrées et dirigées par les *Consoli* ou chefs d'équipe, choisis parmi les plus habiles, et qui garantissaient l'exactitude des opérations. Comme la présence du console ne satisfaisait pas suffisamment les agents des sociétés maritimes ni les négociants, ceux-ci placèrent à ses côtés des personnes de leur confiance, les « confidenti », chargés de la surveillance et du contrôle. Les corporations une fois abolies, le trafic qui grandissait chaque jour exigea que le travail ne fut pas laissé sans une direction équivalente à celle des *consoli* de jadis ; et les commerçants gênois, ainsi qu'il était naturel, confièrent cette mission au « confidente », dont les capacités et la fidélité leur étaient connues.

Le « confidente », parti de l'humble situation de portefaix, devint un véritable entrepreneur de chargement, de déchargement et de factage, le seul arbitre du travail

(1) Une seule corporation fut exceptée, à titre de reconnaissance publique pour son œuvre traditionnelle de secours et de bienfaisance dans les épidémies de Gênes, *la compagnie dei Caravana di Porto-Franco.*

sur la place, le maître des règlements et des tarifs. C'était un marchandeur. La concurrence que se firent entre eux les ouvriers livrés à eux-mêmes et auxquels aucune organisation n'assurait ni un tour de rôle au travail ni le pain quotidien, facilita leur exploitation. Extraits eux-mêmes d'un milieu agité et recrutant leur personnel parmi des hommes difficiles à conduire, les «confidenti» eurent souvent recours aux pires moyens et jusqu'à la violence ; l'affaire dite des Forti, qui eut son épilogue devant le Tribunal correctionnel de Gênes en août et septembre 1876 et aboutit à la condamnation de quinze confidents à 30 mois de prison chacun, dévoila leurs mauvais procédés originaires. Si leurs mœurs primitives se sont aujourd'hui épurées, on ne les accuse pas moins encore de monopoliser le travail en exploitant la main-d'œuvre. On est allé jusqu'à dire d'eux qu'ils sont la plaie du port de Gênes (1). On leur a notamment reproché de prélever sur les gains réalisés une part trop large comparée aux salaires. Voici entre autres un exemple cité par les partisans des ouvriers. Pour le déchargement du blé, les négociants (c'est-à-dire les véritables employeurs, les patrons ou entrepreneurs directs) paient 0 fr. 50 la tonne ; sur un bateau de portée moyenne, quatre « mains » ou équipes déchargent chacune cent tonnes par jour ; le négociant paie 200 *lire* ; « l'imprenditore » ou marchandeur dépense 24 lire 60 c. par équipe, 6 lire par homme (2), en tout

(1) Massimo Frixione, « Il porto di Genova et la classe lavoratrice » Genova, Tipog. Operaia, 1902 p. 7 ; et M.L.A. Vassallo, 1902, dans le journal de Gênes le *Secolo XIX* 1901 et 1902.

(2) Le salaire était fixé depuis les grèves de 1892 à 4 lire minimum et 5 lire maximum ; la Camera del Lavoro la portait à 6 lire en 1900, sans grève.

98 lire 40 c.; il réalise donc un profit de plus de 100 fr. par jour et par bateau. A cela, il est vrai, les sous-entrepreneurs ont répondu que chaque équipe ne comprend pas toujours quatre, mais le plus souvent six ouvriers, et que la dépense de ce chef s'élève à 144 lire ; qu'il faut tenir compte des frais d'assurance et d'entretien de l'outillage, chaque corbeille (cuffa) coûtant 15 lire et devant être renouvelée tous les trois bateaux, — de la paye des contrôleurs, enfin des suspensions de travail, des pertes causées par le mauvais temps, etc. Mais ils ont reconnu d'eux-mêmes que lorsque le déchargement a lieu au moyen de sacs, l'équipe ne comprend que trois hommes, et que les apprêteurs à l'arrimage touchant quatre lire par équipe, cela fait 22 lire de frais seulement.

Quoiqu'il en soit, il se produisit contre ce régime un mouvement ouvrier considérable. Jusqu'en 1900, il fut uniquement syndical ; il visait à faire reconnaître des négociants et des sous-entrepreneurs eux-mêmes les associations professionnelles ouvrières. La lutte, dont les phases et l'aspect sont communs à toutes les Unions, se doublait de cette difficulté pour les leghe gênoises confédérées dans la locale Camera del lavoro, (comme en 1892 pour les fasci des soufriers siciliens), que la loi italienne n'a pas encore admis les syndicats professionnels. Il s'agissait d'obtenir la reconnaissance à la fois des patrons et des pouvoirs publics. M. Zanardelli (1), ensuite M. Giolitti ont désarmé les premiers ; les employeurs, bien que maintenant leur droit de traiter librement avec leurs ouvriers en dehors de tout nouvel inter-

(1) M. Zanardelli, Président du Conseil des Ministres, a par son *lodo* ou sentence arbitrale de 1901 mis fin à la grève des inscrits maritimes.

médiaire, ont consenti à discuter et à arrêter avec les représentants des leghe plusieurs contrats collectifs.

A ce sujet, on a pu contester avec juste raison, selon nous, l'efficacité de l'action syndicale gênoise en ce qui touche d'une part les salaires, augmentés d'une *lira*, et d'autre part la journée de travail, réduite d'une heure depuis 1900. On a dit, en effet, que la résistance ouvrière avait eu pour conséquence l'organisation des sous-entrepreneurs, jadis déchirés par la concurrence, et devenus, grâce à l'union, autrement redoutables que par le passé au syndicat ouvrier (1). Ensuite, il a été observé que les conditions du travail, si favorables jusque là au développement du port de Gênes, y ont, en s'aggravant, ralenti l'accroissement du trafic. Les concessions arrachées par les leghe aux sous-entrepreneurs se sont tournées à leur profit, remarque M. Frixione, car, unis dans « l'Unione imprese sbarchi, imbarchi e stivaggi », ils ont créé un vrai monopole, un trust, en formulant des tarifs à ce point élevés qu'ils en ont retiré non seulement la différence des salaires, mais encore un gain, et cela sans crainte de la concurrence, puisqu'ils se sont tous astreints à l'observation des tarifs (2).

Ce que par contre l'on ne pourrait dénier aux « leghe », c'est d'avoir permis à la collectivité ouvrière de s'affirmer, de l'avoir introduite comme partie finalement reconnue au contrat de travail. Ce rôle historique du groupement professionnel, nous en signalons l'importance encore ici ; nous sommes dès lors bien venus

---

(1) Les deux lock-out successifs déclarés sans préavis par les entrepreneurs et sous entrepreneursGénois en 1902 et en 1903 en font la preuve.

(2) M. Frixione, op. cit. page 13.

à limiter et à critiquer les effets excessifs de l'action purement syndicale. Aussi bien la première en date des associations coopératives de main-d'œuvre gênoises, quoique toutes elles soient nées du mouvement ouvrier qui a abouti à la constitution des leghe et de la « Camera del lavoro », a devancé les leghe. C'est la « Cooperativa fra caricatori, escaricatori di merci » fondée en 1896 (1). Dans cette branche du travail du port l'intermédiaire joue un rôle particulièrement critiquable ; on a dénoncé le subterfuge des « poste morte », qui consiste à partager le produit du travail en plusieurs lots, douze par exemple, dont deux fictifs, et l'usage communément répandu du truck-système, employé de connivence avec les marchands de vin. Alors même qu'elle est exercée en toute loyauté, la sous-entreprise patronale prélève, nous l'avons vu, la part du lion à l'encontre des salaires. La « Cooperativa » était constituée pour obvier à ces inconvénients graves.

Elle y a réussi, en supprimant le « confidente ». Désormais, le chef d'équipe, nommé par ses camarades, distribue et règle le travail sous le contrôle et avec l'assentiment de chacun.

Elle avait de plus à régler la brûlante question du tour de rôle de travail, (il turno di lavoro) qui aussi bien agite le monde des dockers de Londres et de tous les grands ports, tous les marchés en un mot où l'offre du travail *unskilled*, n'exigeant pas d'apprentissage, du travail manuel, n'exigeant qu'un peu d'habileté vite acquise et beaucoup de force musculaire, l'emporte sur la demande qui en est faite. Assurer à la plupart des ouvriers du port un nombre minimum de

(1) Les statuts ont été déposés au Tribunal Civil de Gênes, le 5 mai 1896.

journée de travail, c'est la tâche qui incombait à la nouvelle « Cooperativa » (1).Elle a pu s'en acquitter plus aisément que les leghe, forcément ouvertes à tout un monde, aux habiles comme aux inhabiles, aux faibles comme aux vigoureux ; fondée par un groupe d'ouvriers, elle constituait une élite. De plus, comme la durée variable de chaque ouvrage, (le tour de rôle étant compté par bateau chargé ou déchargé), aurait pu entraîner des différences, il a été décidé qu'une récapitulation périodique serait faite. De la sorte, tous sont embauchés un nombre égal de jours.

Les statuts portaient en outre que 10 % du produit de chaque ouvrage iraient au fonds social ; le restant serait partagé entre les associés ayant pris part au travail, proportionnellement au nombre de journées effectuées. Il eût peut-être été préférable payer les salaires au taux du cours, quitte à répartir les bénéfices tous les trois mois ; en effet, le produit du travail n'est jamais uniforme. Mais l'on a considéré, dit M. Frixione, que les associés seraient plus directement intéressés à accomplir leur besogne, à l'avantage aussi des armateurs (2). A la tête de la Cooperativa a été placé une commission, élue par les ouvriers et dont font aussi partie, depuis le 14 juillet 1901, quatre membres de la Chambre de Commerce, désignés par son Président.

Ce dernier caractère s'explique par les remarquables efforts que dut faire la « Cooperativa » en question, pour obtenir le droit de cité à Gênes. En effet, le milieu commercial et industriel de cette ville, en raison d'une

(1) On sait que c'est là la condition même d'établissement d'un minimum de salaires.

(2) Les statuts ont de plus prévu un fonds de prévoyance en vue de la vieillesse, et l'assurance contre les accidents du travail.

prétendue ou mal comprise solidarité entre les sous-entrepreneurs et les employeurs véritables, à cause aussi de l'esprit d'indifférence ou de routine de bien de ces derniers, lui fut, dans les débuts, ou méfiante ou hostile ; les mieux disposés à l'égard des ouvriers, ceux-là mêmes qui les encourageaient craignaient pour leur propre avenir. La « Cooperativa » ne put pas fonctionner les deux premières années. Enfin, au prix d'une ténacité exemplaire, elle obtint quelques commandes ; et par l'effet d'une administration rassurante, elle a vu grossir son chiffre d'affaires.

Le « Collegio arbitrale » réuni au mois de mars 1901 à la Chambre de Commerce pour solutionner un conflit qui avait surgi entre la « Lega » ou Syndicat des déchargeurs de marchandises et la « Cooperativa » (1), lui rendait hommage en la proclamant dans sa sentence la forme la plus utile et la plus pratique d'association ouvrière, et en recommandant la fusion de tous les groupements ouvriers dans une seule grande « Cooperativa ».

De Janvier 1898 à Avril 1902 la « cooperativa per il carico e lo scarico delle merci », a déchargé 63 vapeurs, soit 131.864 tonnes de marchandises, avec un produit net de 39.670 L. it. 3967 l. sont allées grossir le fonds social ; le restant, réparti entre 4837 journées de travail, a donné comme taux moyen des salaires L. it. 7, 38. Si ce résultat n'a rien d'excessif, il est extrêmement honorable.

Au commencement de 1902, se formait à Gênes, à l'instar et sur le modèle de la coopérative précédente,

(1) Sous la présidence de M. Pietro Solari, Président de la Chambre de Commerce ; M. Frixione op. cit. p. 27.

et comme elle, légalement constituée, la *Cooperativa tra i facchini di merci*. Elle a passé d'importants contrats de travail directement avec plusieurs négociants Gênois, parmi lesquels on compte des maisons de premier ordre. L'épreuve lui a été jusqu'ici très favorable; l'avenir paraît assuré.

C'est dans la manutention du charbon, à Gênes encore, que l'on retrouve en plus grand nombre les « Cooperative di lavoro ». Dans cette branche d'industrie particulière, les syndicats nés à la suite du récent mouvement que nous avons relaté, se sont trouvés constituer eux-mêmes autant de coopératives. Limités en nombre, fortement disciplinés, le travail à la tâche étant le plus usité dans les charbons, ils n'ont eu qu'à s'entendre avec l'employeur direct, le négociant de charbon, pour supprimer du même coup l'intermédiaire et assumer eux-mêmes la tâche. Mentionnons à part la

Compagnia Cooperativa Scaricatori da Carbone

qui fonctionnait depuis plusieurs années à la satisfaction des employeurs et qui était très florissante à la fin avril 1902. Elle présente un caractère mutualiste très accusé ; elle a fondé une caisse de retraites pour la vieillesse, très correctement administrée. Récemment, l'ouvrage ayant augmenté, elle a accrû le nombre de ses membres.

Sans nul doute, les leghe ont joué ici un rôle prépondérant. A la fin avril 1902, les ouvriers charbonniers du port de Gênes se répartissaient ainsi :

Travaillant à bord

Occupés au déchargement.....	800
— au chargement ou « cuffinanti »....	400
— au pesage et à la réception.....	200

Travaillant sur les quais ou porte-faix..... 1.200

Un an et un mois après, à la fin juin 1903, témoignant de l'importance toujours accrue du port de Gênes, les leghe ou Syndicats du charbon comprenaient :

Ouvriers travaillant à bord

Occupé au déchargement..... 750
— au chargement..... 500
— au pesage et à la réception..... 300
Travaillant sur les quais ou porte-faix..... 1.100

Soit 3.000 hommes, à peu près la moitié des ouvriers du Port de Gênes. Les cadres des cinq « leghe » englobent, on le voit, la totalité environ des ouvriers du métier. Réunies, elles constituent une grande Association Coopérative de main-d'œuvre.

D'une part, leur règlement intérieur envisage tous les cas, prévoit les moindres difficultés, en ce qui concerne la division du travail, les salaires, le travail supplémentaire et de nuit, les aides ou « avventizî », les tarifs, le tour de rôle, les instruments, les pénalités disciplinaires, etc. D'autre part, « renonçant au droit de grève » (1), elles ont soumis le règlement de tous les différends collectifs à une Commission d'arbitrage ; elles ont déposé un cautionnement de 100.000 Lire it. en garantie de l'observation du contrat collectif, chaque violation devant être punie par la Commission d'arbitrage d'amendes allant de 50 à 2.000 L. it.

La « Camera del Lavoro » a de plus constitué la *Cooperative Caricatori di Carbone* qui assume directement le travail pour le compte des deux Sociétés Italiennes, la « Navigazione Generale Italiana » et la « Veloce ».

(1) Manifeste de la Commission de la grève du 3 Octobre 1902, lors du 1er lock-out.

Cette dernière association de main d'œuvre a déposé un cautionnement de 25.000 L. it.

La seule question qui se pose est celle des résultats à l'égard des employeurs, car au point de vue du sort des ouvriers, la question est résolue d'avance. Or, les grandes compagnies et les particuliers n'ont eu qu'à se féliciter d'avoir eu recours aux coopératives charbonnières.

Les contestations soumises à la Commission d'arbitrage se comptent. Jusqu'au 20 juin 1902, cinq amendes avaient frappé les négociants pour une somme globale de 250 francs, quatre avaient frappé les ouvriers pour 300 francs au total. Une seule fois ceux-ci encoururent une pénalité de sept cents francs pour avoir suspendu le travail pendant une demi-journée pour porter en terre un camarade mort pendant le travail ; aussi l'amende a-t-elle été dévolue à sa famille, sous bénéfice de la recommandation faite aux ouvriers de ne plus quitter le travail à l'avenir.

En dépit de ces faits, le contrat collectif passé entre les négociants et les cinq leghe des charbonniers de Gênes et qui expirait le 30 juin 1903, a été dénoncé avant cette date par les employeurs. Un premier « lock-out», vite levé, avait été déclaré par eux l'année d'avant ; il a été renouvelé, mais n'a pas été maintenu. Quelles causes ont provoqué ce conflit ? Les négociants et les intermédiaires (ceux-ci groupés dans la Federazione Generale carboni fossili) se sont plaints ouvertement des dommages moraux et matériels que leur occasionnait le tour de rôle de travail adopté par les « leghe », perte de temps, abandon de la besogne, ouvrage mal accompli, manque d'équipes supplémentaires, d'où la nécessité de coûteuses surestaries. Au-

cune enquête n'a vérifié ces griefs ; au moins était-ce là une raison économique. Des raisons d'un autre ordre, morales celles-là, et participant de la politique, ont été criées moins haut : de l'avis de bien des employeurs et surtout d'intermédiaires (l'avis de ces derniers n'était-il pas pourtant sujet à caution ?) l'essor de l'organisation ouvrière à Gênes a paru inquiétante.

Quoiqu'il en soit, les négociants tenaient avant tout à ravoir leurs équipes fixes ; à cette condition, et tout en faisant semblant d'ignorer les syndicats, ils se déclaraient prêts à traiter avec les ouvriers en vue d'un autre contrat collectif (1). L'attente de l'organisation nouvelle du travail que doit effectuer le *Consorzio Autonomo* appelé, dès le 1er juillet 1903, à concentrer et à mieux administrer tous les services publics du port de Gênes, entrait pour beaucoup dans la décision, regrettable à plus d'un titre, des négociants gênois. L'œuvre de la « cooperativa » n'en était pas pour cela menacée. Elle est destinée à recevoir sous peu une très grande et considérable extension.

Comme précédent historique de la coopération de mains-d'œuvre dans les ports, signalons le *contrat* ouvrier inauguré il y a quelques années par l'Union Anglaise des Dockers dans les Docks Victoria et Albert de Londres. « Ce système, dit M. Octave Festy, (2) n'a jamais pris beaucoup d'extension et a fini par disparaître presque complètement ». C'est un essai intéressant, mais malheureux. « Il est à croire qu'il sera repris le

(1) Lettre de la Commission des Négociants à la « Camera del Lavoro » du 27 Juin 1903.

(2) *in* de Rousiers, « Le Trade-Unionisme en Angleterre » p. 130.

jour où les Dockers se sentiront assez capables et assez disciplinés pour le mener à bien ».

C'est le plus bel éloge des associations de Gênes, que de leur opposer un essai ayant été jusqu'ici infructueux dans le pays classique de la solidarité ouvrière, en Angleterre. N'est-ce pas là, aussi, sous la plume d'un annaliste ami des Trade-Unions, l'aveu que le mouvement syndical n'a peut-être pas encore trouvé, là où il s'est engagé, sa véritable voie, même dans le Royaume-Uni ? et qu'il y aurait dès lors à souhaiter qu'on lui imprime une autre direction ? Cette indication, bien faible et encore incertaine, nous la retenons précieusement. Déjà M. et Mme S. Webb viennent d'accéder aux principes de responsabilité des Trade-Unions à l'égard du dommage causé par elles (1). De là à l'accepter au sujet de l'exécution du contrat collectif, il y a peu de marge. Nous ne sommes pas loin du rétablissement en grand du *contract* ouvrier par les Trade-Unions Anglaise, dans les Docks de Londres et ailleurs.

En France, plusieurs projets ont été émis depuis quelques années par des Syndicats, portant création d'associations ouvrières de chargement et de déchargement dans les ports. Dernièrement encore, les Syndicats Jaunes en ont arrêté les bases pour Dunkerque, le Hâvre, Bordeaux et Marseille. Dans cette dernière ville un essai de ce genre reçut un commencement d'exécution vers 1895 ; pour plusieurs raisons, la tentative avorta. Nous en citerons la plus grave. Tandis qu'à Gênes l'intermédiaire (imprenditore) le plus souvent est nettement distinct de l'acconier (chiattaiuolo), qui

(1) 2e édition Anglaise « d'Industrial Democracy ».

est à propremnt parler un entrepreneur de transport par chalands, et ne saurait être taxé d'être inutile ou parasite ni considéré comme un marchandeur, à Marseille, au contraire, ces deux qualités se trouvent généralement réunies dans la même personne. Non seulement la qualité d'entrepreneur légitime et absout chez les entrepreneurs de manutention marseillais celle de sous-entrepreneur avec laquelle elle se confond ; mais encore leur gros capital-outillage (chattes, grues, mahonnes, etc.), sans compter leur clientèle, constitue un obstacle peu facilement surmontable à l'association ouvrière qui serait fondée contre eux. Faute de ne pas sérier ses efforts, elle succomberait dans la lutte. Ajoutons comme cause générale des probables échecs la scission actuelle entre Jaunes et Rouges, enfin la difficulté qu'auront les syndicats jaunes à obtenir des armateurs eux-mêmes la constitution, qu'ils leur ont demandée, d'un capital de garantie pour le bon accomplissement du travail (1).

L'écueil le plus redoutable à l'établissement de la coopération de main-d'œuvre, c'est, à notre sens, l'ambition des groupes ouvriers de la grande industrie, lesquels sortent à peine de la phase préparatoire du « contrat collectif », de réaliser dès l'abord la forme de coopération la plus évoluée, l'association de production.

Est-ce qu'il a été jusqu'ici question de mise de capitaux, autres que ceux nécessités par la garantie ou le cautionnement de l'exécution du travail ? A-t-il été question de l'apport d'un outillage mécanique ou autre, perfectionné et coûteux, par la sous-entreprise ouvrière

(1) Voir les articles de M. P. Lanoir, le Secrétaire Général des Syndicats jaunes, dans l'« Union Ouvrière » 1er Août 1903 et s.

ou l'association de main-d'œuvre ? Pas davantage. Voici donc évitée pour le groupe ouvrier la difficulté la plus grave, de se procurer celui-ci et ceux-là. Mais, dira-t-on, le syndicat ouvrier va intervenir, et constituer directement l'association de production. A supposer le syndicat, soit appuyant, soit créant dans son sein et constituant lui-même l'entreprise, et à le supposer riche, pourra-t-il immobiliser du premier coup son encaisse ou ses dépôts ? Et d'ailleurs, n'est-ce pas avouer l'impossibilité ou au moins la très grande difficulté qu'éprouve à se constituer toute seule et d'elle-même l'association de production ? C'est pourquoi nous enregistrons sous réserves la constitution toute récente, par la « Confédération Générale du Travail », de la Société des ouvriers des ports et Docks et similaires du Hâvre, (1), à moins qu'on ne la considère, ce à quoi nous nous refusons, comme une société de production. En l'attendant à l'épreuve, M. Paul Lanoir en a minutieusement critiqué les statuts (2). L'article 25 de ceux-ci porte que 25 % des bonis résultant des travaux faits (c'est bien là une association ouvrière de main-d'œuvre) iront au travail ; l'article 4 décide que ces bonis nets réalisés à chaque exercice semestriel, « seront répartis entre les sociétaires ou adhérents au prorata de leur journée de travail. » Comme 100 francs de bénéfices nets ne s'obtiennent sur les quais qu'en employant 50 hommes, ces 50 ouvriers ayant sur les bonis 25 %, auront à se partager 100 francs, soit 50 centimes chacun. Evidemment, il y a erreur (3).

(1) Le siège en est 10, rue de la République, au Hâvre.
(2) Voir l'*Union Ouvrière* du 8 août 1903 ; et le *Sémaphore*.
(3) Le bris du matériel entraînera l'exclusion et de plus la réparation du dommage, art. 23. Des bonis 30 % iront à la réserve, 15 % à l'Administration (aux 6 Administrateurs), 15 % au Capital.

CHAPITRE IV

SYNTHÈSE OBJECTIVE DE LA COOPÉRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

I. Elle se distingue des groupements professionnels et des associations ouvrières d'origine corporative ; quelques exemple de ces dernières. — II. En quoi elle est une forme de la coopération. — III. Elle est un acheminement vers la coopération de production.

I

Ayant étudié la sous-entreprise ouvrière jusqu'au moment où elle se détache de l'entreprise patronale pour constituer une sorte d'entreprise, nous l'avons à ce moment-là dénommée association coopérative de main-d'œuvre. Cette appellation se justifie exactement. Nous avons, en effet, opposé la sous-entreprise aux groupement dont la forme, la constitution et la raison d'être sont professionnelles, unions ou syndicats. De même, nous en écartons celles des associations qui assument directement le travail, mais qui ne sont pas exclusivement composées d'ouvriers ou dirigées par eux, qui proviennent des anciennes corporations ou bien se rattachent à une organisation sociale différente de la nôtre.

Nous laissons ainsi de côté en France : 1° *les portefaix de Marseille*, qui, d'ailleurs, constituent aujourd'hui une association libre, sans monopole ni privilège, partageant le droit de décharger les navires avec les ouvriers des Docks et les autres portefaix non incorporés ; (1) un taux maximum de salaire est fixé par un accord entre cette corporation ouverte et la Chambre de Commerce de Marseille. D'autre part, les « portefaix de Marseille » constituent une société de secours mutuels, ayant une caisse de secours et une caisse de retraite, alimentées par des droits d'entrée, des amendes et une retenue de 3 % sur les salaires. Il lui manque pour être une association coopérative de main-d'œuvre de traiter directement en gros avec les employeurs, armateurs ou consignataires. Elle en aurait déjà le cadre et l'aptitude.

2° *Les portefaix des Docks de Nantes.*

3° *Les pêcheurs de la Méditerranée.*

4° *Les brouettiers de grand corps du Hâvre* assument le transport et le camionnage des marchandises (2). En eux survivent les débris d'une réglementation disparue, et ne s'y trouve pas exclusivement l'élément ouvrier. En Italie,

5° *La Compagnia dei Caravana di Porto-Franco* citée plus haut, corporation fermée, ne comprenant que 250 portefaix, dirigés par un *Console* (3). Malgré son caractère nettement corporatif, cette « Compagnia » assume directement le travail et traite avec les négociants, envers qui elle est responsable des dommages causés ou

(1) G. Bry, « Législation Industrielle », p. 227 et 228.
(2) Tous cités par G. Bry.
(3) Emilio Lepetit, « La Compagnia dei Caravana » Genova 1893 et Nicola Malnate, « Storia del Porto di Genova » 1892, et « le Corporazioni Operaie e la libera concorrenza » 1901.

du manque des marchandises. C'est donc, à son privilège près, une véritable société coopérative de main-d'œuvre. Elle a le monopole du factage des marchandises provenant de l'étranger et débarquées dans l'enceinte du « Deposito franco » et de la douane. En Belgique,

6° Les *Nations d'Anvers* (1), associations de travailleurs pour le chargement et le déchargement des navires, pour le mesurage et le pesage des marchandises et pour leur transport. Ce nom leur vient de ce que, à l'origine, elles prirent un nom de peuple pour se distinguer les unes des autres ; elles remontent au XVI[e] siècle, mais ont été réorganisées dans la seconde moitié du XIX[e]. Elles sont au nombre d'une trentaine et le propre de chacune est de ne jouir d'aucun privilège, de n'être soumise à aucune règlementation de la part des pouvoirs publics ; de n'être pas fermée, d'admettre des associés nouveaux ; c'est donc une corporation libre. Mais aucune n'est une association ouvrière. En effet, chaque membre doit posséder au moins une action, qui, il y a cinquante ans, valait de 3 à 5.000 fr., et aujourd'hui se vend de 15 à 30.000. Ensuite, toutes possèdent un outillage extrêmement considérable, chevaux, camions, chariots, grues, cabanes, magasins, remises, des milliers de bâches, etc. Encore pourrait-on se trouver en présence d'ouvriers enrichis et qui fussent demeurés ouvriers ; or, ils s'occupent « de la direction des brigades d'ouvriers manœuvres qu'on engage pour la manutention des marchandises ». Les « nations » en emploient chacune une centaine environ, et en tout

(2) Lettre de M. Louis Strauss, Président du Conseil Supérieur de l'Industrie et du Commerce de Belgique, « Le Siècle » du 7 Février 1900, et M. Yves Guyot op. cit. p. 322 et s.

quinze mille journellement. Ce ne sont plus là les auxiliaires ou les remplaçants que nous avons vus, en nombre limité, aux côtés des sous-entrepreneurs réunis; leurs salaires sont de 4 fr. à la journée et de 6 à 12 fr. à la tâche. Les *Nations d'Anvers* constituent donc à nos yeux autant de sociétés en nom collectif patronales ou, depuis le vote de la loi belge sur les sociétés coopératives, autant de sociétés patronales sous la forme coopérative.

Enfin, nous n'avons pas compris dans notre étude

7° Les *artèles russes*, les « tchoumaks » de transport de la petite Russie, ni les « artèles de la Bourse » de Moscou, Pétersbourg, etc., ni les artèles d'émigrants (1). Quelques-unes d'entre elles offrent pourtant bien des caractères de la coopération de main-d'œuvre, notamment les « artèles de la Bourse », qui exécutent le chargement et le déchargement, l'emballage, la consigne, le dépôt, jusqu'à la commission en douane et le transit des marchandises. D'abord, la sévère discipline intérieure, assurée par le *starosta* ou doyen, au moyen soit d'amendes, soit de l'exclusion, avec perte des journées, versées dans la caisse commune, etc.; ensuite les garanties de travail et de probité présentées à la clientèle, grâce aux cautionnements déposés (2) et aux clauses de responsabilité journellement appliquées. Ce sont pourtant des associations moins d'ouvriers que de patrons ; le *novik* ou nouvel associé y apporte son *vkoup*, qui, bien que payable en plusieurs fois, ne monte à pas moins de 1.000 à 3.000 roubles. Ce qui les exclut de

(1) « Réforme Sociale » 13 Mai 1889, 15 Décembre 1890, 1er Juillet 1891 ; Leplay, « Les Ouvriers Européens » T. I p. 217 et Paul Apostol, L' « Artèle Russe » Paris 1899.

(2) La « starogostinnodvorskaia » de Moscou possède une réserve de 500.000 roubles, déposés à la Caisse de la Bourse.

notre cadre c'est surtout le caractère communiste de l'artèle russe en général. De même que la propriété de la terre dans le *mir* traditionnel, de même la production ou simplement le travail sont mis en commun dans l'artèle, en vertu non pas d'un accord, mais d'un usage ; la famille y tient lieu d'atelier ; l'artèle participe du *status* et non point du contrat. Sur ce plant primitif, communiste et familial, on veut depuis quelques années greffer une organisation plus moderne, suivant le mode individualiste ; on veut transformer la mise en commun du travail de coercitive en volontaire ; nous en avons mentionné les principaux essais. Il est fort probable que cette évolution aboutira à faire de l'artèle de travail une véritable coopération de main-d'œuvre (1).

II

Que les sous-entreprises ouvrières auxquelles nous avons dès à présent reconnu le caractère de coopération de main-d'œuvre constituent une forme particulière de coopération, notre brève étude l'a, pensons-nous, fait ressortir avec évidence. Elles répondent à ce type d'association libre qui est le substratum de l'idée coopérative. Si elles ne réalisent pas l'association intégrale, imaginée par le généreux génie de Fourier et par la claire prévision d'Owen, elles n'en réunissent pas moins les éléments essentiels, et comme nous allons voir, les tout *premiers principes*. Les caractères généraux de

(1) Distinguée des artèles de production proprement dite, de crédit, etc.
V. Le Décret Impérial de 1899.

toute organisation coopérative (1), la sous-entreprise ouvrière les réunit. Elle a pour but et pour résultat l'émancipation économique d'une catégorie de personnes, les travailleurs, afin qu'ils puissent se passer des intermédiaires et se suffire à eux-mêmes. Elle a pour but non d'abolir la propriété, mais de la généraliser en facilitant l'épargne individuelle et surtout l'épargne collective ; non de supprimer le capital, pas même de lui enlever son rôle de dirigeant, ni de renverser la situation actuelle et de réduire le capital au rôle d'instrument salarié, comme dit M. Ch. Gide, mais de régulariser les rapports du capital et du travail, et de résoudre leur conflit d'à présent en transformant leurs intérêts *opposés* d'aujourd'hui en intérêts *similaires*. La coopération de main-d'œuvre a pour but d'assurer non seulement l'égalité entre employeurs et employés au contrat de travail (ce à quoi aboutit déjà le contrat collectif) mais encore de substituer aux liens étroits de droit, au traité entre belligérants, véritable survivance de la société barbare (2), la conception moderne de la justice sociale qui est la *réciprocité des services*. Enfin elle a une valeur éducative considérable, en apprenant à ceux qui en font partie, selon que dit excellemment M. Gide de la coopération en général, non pas à sacrifier une part quelconque de leur individualité, de leur esprit d'entreprise, mais au contraire à développer leurs énergies pour aider autrui en s'aidant soi-même, à moraliser les relations économiques, à supprimer tous les modes d'exploitation de l'homme par l'homme.

---

(1) Indiqués par M. Charles Gide dans ses « Principes d'Economie politique » 6e édition p. 435 et s., ses conférences et ses articles « Revue Socialiste » 1888, « Revue d'Economie Politique » 1889 etc.

(2) Sumner-Maine, l' « Ancien Droit » ch. IX.

En second lieu, que cette association ouvrière constitue la coopération de *main-d'œuvre*, notre exposé n'a pas voulu montrer autre chose. Nous avons dit les différences qui la séparent de la coopération de production. La coopération de main-d'œuvre n'exige qu'un apport, la main-d'œuvre, et de plus un petit capital de garantie, pour sanctionner sa responsabilité en raison de l'exécution du travail (1). Elle admet aussi un petit capital de réserve, afin de faire aux ouvriers associés l'avance de leurs salaires, tout en ne pressant pas l'employeur, engagé par des marchés à terme par exemple, venus à échéance, — pour le paiement du travail (2). Ce ne sont d'ailleurs pas là des conditions expresses ; l'apport d'une main-d'œuvre capable, organisée et disciplinée, suffit. Le groupe ouvrier n'a donc pas à se procurer un gros capital, sauf les avances nécessaires ; il pas davantage à s'occuper de l'achat des matières ; ni à constituer un outillage compliqué, coûteux, sujet à de réparations et à des renouvellements. Il n'a qu'un acte à accomplir, placer le travail de ses membres. Du même coup, voilà indirectement, mais très nettement résolue la grave question du placement des ouvriers ; cet intermédiaire honni et dont la Chambre des députés vient de décréter la suppression moyennant un rachat dégressif au cours de cinq années, après les troubles récents de Paris (3), le placeur, la coopération de main-d'œuvre, à son tour, le supprime par prétérition, en se passant de lui.

(1) Sauf pour le « Journal Officiel », où il est de 6000 francs, il n'y en a pas dans les commandites typographiques, où la garantie morale paraît suffisante.

(2) Ce qui est une condition essentielle du progrès à venir dans les « coopératives » gênoises, (selon notre enquête personnelle).

(3) Le 26 novembre 1903.

III

Nous ne voulons pas, au sujet de la coopération de main-d'œuvre, faire le procès de la coopération de production, cette forme la plus élevée et la plus parfaite de l'Association Ouvrière. Du moins, à la suite des auteurs (1), relèverons-nous les graves difficultés qu'elle a rencontrées jusqu'ici. Dans cette association, les associés sont propriétaires des instruments de travail ; ils ne sont plus ouvriers, ni patrons ; à les supposer actifs, ils réunissent la qualité des deux facteurs de la production. Mais le défaut de capital, la difficulté de se procurer des avances et de tenir quelques temps l'empêchent de fonder quoi que ce soit de durable ; et, d'autre part, l'exiguïté des ressources sociales, composées des épargnes personnelles et de quelques prêts dont la restitution est pour la société une menace autant que le paiement des intérêts lui est un poids très lourd, la retiennent dans la petite production ; hors quelques cas exceptionnels, l'association coopérative n'a pas entamé la grande industrie. Lorsqu'elle s'est attaquée à la production en gros, l'association a généralement échoué. L'histoire de ses échecs commence en France avec les graveurs en doublé (1833) associés pour la production sur le modèle conseillé par Buchez en 1831. Elle s'enrichit étrangement à la période généreuse de 1848-1851, pour aboutir enfin à la survivance, dans la typographie, prise comme exemple, de l'*Imprimerie Economique* (2):

(1) Coutard, « La production coopérative par les Associations Ouvrières » Ugo Rabeno, « Le mouvement coopératif aux « Etats-Unis »; Ch. Gide « Avenie de la coopération.

(2) Fondée en 1896 avec 13.500 de capital, 10 actionnaires, 2 associés seulement occupés à l'atelier.

alors que, depuis les « Tailleurs » de 1848 jusqu'aux 64 commandites de journaux, la coopération de main-d'œuvre timidement inaugurée et poursuivie sans bruit, presque dans l'ombre, compte peu d'applications peut-être, mais presque autant de succès.

L'association pour la production n'est-elle pas assurée de vivre et de s'étendre lorsque, au lieu d'être isolée, elle est soutenue par les associations de consommation d'une part et de crédit d'autre part, dans le système dit fédératif ou néo-coopératif, et qui est en honneur en Angleterre, grâce aux deux grands Wholesales de Manchester et de Glasgow et en Belgique, dans le Vooruit de Gand ? La réponse n'est pas affirmative, en ce sens que, dans ce système, l'idée coopérative dévie et qu'à l'association ouvrière se substitue la société « capitaliste » par actions, exercée par et pour le compte des sociétés coopératives de consommation. La production n'a rien alors de coopératif et n'apporte aucune modification au salariat (1).

M. Ch. Gide objecte : « Si les ouvriers font partie de la coopération de consommation, s'ils travaillent pour une société dont ils font eux-mêmes partie, il n'y a plus salariat ». Il nous semble que cela ne change en rien les choses : ces ouvriers, s'ils consomment en coopérateurs, produisent toujours comme salariés. Or, du moment qu'elle n'atteint pas le salariat, l'association de production n'est pas coopérative, mais patronale. Ce reproche qui lui est adressé de n'être qu'un perfectionnement du système de l'entreprise et une association pure-

(1) Ugo Rabbeno « Le Società Cooperative di produzione » Milan, Dumolard, 1890.

ment individualiste (1), crée une nouvelle difficulté à l'association productive, qui n'a pas davantage gagné à elle les masses ouvrières, mais seulement une rare élite. La coopération de main-d'œuvre s'en accommoderait pour sa part ; d'ailleurs, elle n'a pas d'aussi hautes visées et se bute à moins d'obstacles. Enfin, n'englobe-t-elle pas tous les ouvriers d'un atelier ou d'une usine sans distinction ? On a, tout au contraire, rapproché le nombre des salariés de celui des associés dans les plus anciennes associations de production de Paris (2) ; ce chiffre est à l'avantage des véritables associations de travail ; là, au moins, tous les associés sont ouvriers, et les auxiliaires touchent en général une part des bénéfices, au prorata du travail effectué.

Une autre difficulté a, jusqu'à présent, retardé l'association de production : l'administration, la direction de l'entreprise confiée à des comités ou à des hommes qui ne sont pas toujours assez intéressés et capables. Nous citons un exemple entre cent : le conseil d'administration de la Maison du Peuple (fédération de coopératives) de Bruxelles se compose de 42 membres. « Ce sont presque tous des ouvriers dont l'instruction est souvent rudimentaire, et qui, après avoir fait à l'atelier ou à l'usine neuf, dix et onze heures de travail, viennent le soir administrer une société qui a fait l'an dernier quatre millions d'affaires. Et que leur demande-t-on ? De se prononcer sur des achats de farine, de levure, de

(1) M. et Mme S. Webb, « Etudes sur les Associations Britanniques »; Beruusteim, « Socialisme pratique et Socialdémocratie », p. 168. et Vaudervelde, « La coopération en Belgique ».

(2) Bancel, « Le Coopératisme devant les écoles sociales » p. 69 : « Facteurs de pianos, 20 salariés pour 19 associés, 105 p. % ; lunettiers, 1480 salariés pour 131 associés, 1129 1166 p. % ».

bières, de charbon, de chevaux, sur des question d'emprunt, de crédit, etc.

« L'administration de notre grande Coopérative est, en réalité, sans responsabilité, car qu'est-ce qu'une responsabilité répartie entre quarante-deux hommes ? (1)».

Rien de tel dans aucune sous-entreprise ouvrière, l'employeur gardant la direction, l'administration, la comptabilité, la caisse, entrant seul en rapport avec la clientèle et passant seul les marchés, surveillant en général l'allure du travail et en contrôlant les résultats, enfin, restant seul responsable de l'exploitation dont il a la garde, le souci et le profit. Ainsi est respectée dans l'intérêt des deux parties la loi d'évolution qui est la division ou la différenciation, suivie de la réintégration du travail. Voici donc la part laissée à l'entrepreneur (2), l'étude des conditions industrielles et commerciales, l'achat des matières premières, la recherche des débouchés et la vente des produits ; quant à la transformation des matières premières en produits, qui incombe à la sous-entreprise, le rôle de l'entrepreneur, ce général de l'armée industrielle, comme on l'a appelé, est encore de l'activer ou de la ralentir suivant l'état du marché ; s'étant reposé sur la sous-entreprise du souci de recruter un à un les ouvriers et de les surveiller afin de les faire mieux rapporter, il peut consacrer son temps, son intelligence, tous ses efforts à l'entreprise.

La part qui lui reste est donc assez belle et son travail assez important pour légitimer le profit, après qu'il aura lui-même payé l'intérêt au capitaliste, actionnaire,

(1) A. Dewinne, « La coopération en Belgique », « Mouvement *Socialiste*, du 15 septembre 1899.

(2) V. dans Alfred Jourdan la belle analyse de l'entreprise et de l'entrepreneur, « Cours d'Economie Politique » 2e éditions, 1896 p. 51 et 92.

ou obligataire, le loyer au propriétaire, le salaire au groupe ouvrier.Et rien d'ailleurs empêche la sous-entreprise ouvrière de se développer jusqu'à prétendre à ce profit, en remplaçant l'entrepreneur comme elle a supprimé l'intermédiaire, du moins dans les branches d'industrie où la part du travail est aussi importante que la mise des capitaux. Elle est alors purement coopérative. Mais même sous cette forme, elle ne prend à sa charge qu'une seule partie, nettement déterminée, de la direction et de l'administration. Laissant à l'employeur ses autres fonctions, elle ne tient la main qu'à la direction du travail.

Nous avons constaté que la coopération de main-d'œuvre réunit les éléments essentiels de l'association ouvrière, l'esprit de solidarité, la coordination des efforts, l'épargne collective. Mais elle les réunit à un moindre degré, donc plus aisément que la coopération de production, sans encourir de graves responsabilités, sans s'exposer à la ruine. Elle est donc susceptible d'accroître ses fonds sociaux, d'élever son esprit d'initiative, d'élargir le cercle de son activité, d'être, en un mot, un acheminement à l'association intégralement productive. Pour notre part, bien plus que dans la coopération de consommation, vente en commun des objets fabriqués, nous voyons dans la vente collective du travail, facteur essentiel de la production même, le commencement naturel et le premier principe de l'association de production.

Que de déboires se fussent évités — et s'éviteraient encore — les vaillantes associations productives de 1848, de 1867, et d'aujourd'hui, en groupant dès l'abord des ouvriers et non pas des apprentis patrons, en vue de cette fonction sociale si complexe et ardue, la production des richesses !

TROISIEME SECTION

LES RAPPORTS ENTRE LES SYNDICATS OUVRIERS ET LA COOPÉRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

I. Rôle que peuvent jouer les Syndicats à l'égard de la coopération de main-d'œuvre ; leur collaboration. — II. Conditions et avantages de cette collaboration; en particulier, remède au *sweating system*, les « ateliers centraux ». — III. Les formes et les règles de cette collaboration. — IV. Collaboration indirecte et collaboration directe ; la coopération de main-d'œuvre syndicale. — V. Conclusion.

I

Conçue par deux économistes de l'école libérale elle-même (1), fortifiée de l'approbation du grand philosophe de l'évolution sociale (2), cette organisation du travail nous apparaît être aussi rationnelle en soi que logiquement amenée par la nature des choses. Non seulement elle est réalisée dans les exemples que nous avons succinctement exposés, mais encore elle répond à la notion que se font du travail bien des esprits élevés et à la fois pratiques de ce temps. Déjà, en 1881, M. Floquet

(1) M.M. de Molinari et Yves Guyot.
(2) Herbert Spencer.

disait : « Jusqu'à ce jour, la marchandise qu'on appelle le travail a été vendue au détail, parcelle par parcelle, par des hommes isolés. Maintenant il faut au moyen de l'association établir le commerce en gros, collectif, de cette marchandise, qu'on appelle le travail humain « (1). M. Waldeck-Rousseau a dit récemment : « Le travail doit sortir de l'isolement par des organisations collectives » (2), le travail, et non plus seulement des travailleurs... Et la question se pose des rapports qui vont s'établir entre les groupements professionnels et cette nouvelle organisation du travail. En y répondant, nous conclurons cet exposé.

I

Nous connaissons le rôle historique du mouvement unioniste à l'égard du contrat collectif ; celui-ci est son œuvre. S'il n'apparaît plus indissolublement lié au syndicat, c'est que ce dernier tend à dépasser la simple idée de contrat, c'est qu'il vise ouvertement à la souveraineté économique ; et nous en avons vu les preuves d'abord dans le souci de l'Union ouvrière d'échapper aux responsabilités de droit privé, ensuite dans l'orientation de plus en plus marquée qui lui est imprimée vers l'action politique. Nous en sommes donc arrivés à séparer le principe même du contrat collectif de l'organisation ouvrière qui l'a, sinon créé, du moins soutenu et développé. Enfin, en faisant application au principe du contrat collectif des idées de responsabilité et de pure action économique, nous avons réservé l'ap-

(1) Chambre, Séance du 21 mai 1881.
(2) Discours de Roubaix, en 1898.

pellation du contrat collectif au louage d'ouvrage collectif, en opposition au louage individuel de services. Nous y avons vu une forme spéciale, et pour ainsi dire élémentaire, de la coopération de production. Revenons aux syndicats. Pour ce qui est des rapports de fait et de droit déjà intervenus entre les exemples-types cités de sous-entreprises ouvrières et les syndicats, nous les avons retracés sensiblement différents suivant les pays, la nature de l'industrie, la phase d'évolution du travail, mais pouvant toutefois se ramener à un rapport général de génération, ou si l'on veut, de cause à effet ; et le rôle des syndicats à leur égard, tantôt absorbant, tantôt seulement régulateur, nous est apparu celui d'un support parfois nécessaire et le plus souvent utile.

Que les syndicats ou unions ouvrières réunissent en soi les conditions voulues pour être ou devenir de véritables sous-entreprises ouvrières, débattant en leur nom et à leurs risques et profits avec les employeurs le contrat collectif, et qu'elles en aient même la vocation, cela nous semble parfaitement admissible. Nous dirions même que le principe du contrat collectif exige que l'action syndicale soit poussée à bout, jusqu'à le réaliser entièrement, au double point de vue juridique et économique. Justement, si nous faisons des réserves sur le caractère contractuel du « contrat collectif », c'est pour nous une manière de critiquer l'œuvre imparfaite et illogique des syndicats anglo-saxons ou français, et de souhaiter que leur évolution ultérieure les amène à la parachever, en acceptant de ce chef les responsabilités de droit commun et en bornant leur activité aux domaines économiques. A nos yeux, pressé par sa nature même, le contrat collectif ne s'est déjà

séparé et ne tend à se distinguer davantage du mouvement syndical que pour se parfaire ; pareil en cela aux nouvelles générations vivantes, d'hommes et d'animaux, qui se détachent de leurs procréateurs afin de développer leurs propres instincts et réaliser leur caractère individuel. Que les syndicats se plient aux conditions exigées, ils peuvent, en tant que cela dépend d'eux, constituer autant de sous-entreprises ouvrières, passer le contrat collectif, organiser le mode « réel » du travail.

II

Pour cela faire, il faudra que le mouvement syndical se pénètre du sens réel des conditions économiques de la société actuelle, et qu'il ait une action positive. Nous ne nous dissimulons pas qu'aujourd'hui c'est là un desideratum opposé à l'état des esprits et à la marche des choses. Pourtant, que les employeurs désarment, de leur côté, à l'égard de la coopération, l'obstacle sera du même coup aplani. Les syndicats, si socialistes ou même collectivistes qu'ils prétendent être, seront des foyers de coopération, c'est-à-dire des instruments de réorganisation progressive, pacifique et féconde. Il y a de cela plus d'un indice sûr. Quoi qu'il se trouve encore des esprits chagrins pour dénoncer que la coopération n'attaque pas le mode de production et d'appropriation capitaliste, dans son principe et qu'elle produit une sorte de nouvelle petite bourgeoisie qui menace de se nicher entre la petite bourgeoisie propre-

ment dite et le prolétariat (1), le progrès est déjà considérable depuis le congrès régional des syndicats français de 1891 décidant de combattre la coopération sous quelle forme qu'elle fût (2). Désormais, une grande partie au moins des socialistes de tous pays, français, belges, allemands reconnaissent que par les organisations économiques ouvrières (syndicat, coopération) « l'émancipation totale du prolétariat se commence à l'intérieur de la société capitaliste : elles font la force et la résistance du socialisme, elles sont ses moyens de création » (3). On est même allé plus loin ; on a admis d'utilité de l'entreprise « capitaliste ». Quoi qu'on fasse, dit M. Keufer, l'industrie se divisera en entrepreneurs et travailleurs ; il y aura ceux qui dirigeront, ceux qui concevront, et ceux qui exécuteront; cette division du travail sera inévitable » (4) ; et Bernstein a déclaré bien haut la nécessité actuelle des entreprises privées. Que les syndicats s'imprégnent donc de socialisme, il importe peu dès lors que ce socialisme est sensé et pratiquement réalisable ; et l'épithète de socialiste ne nous déplairait pas, appliquée au système de la coopération de main-d'œuvre.

L'essentiel, c'est que le mouvement unioniste ou syndical cesse d'être uniquement un mouvement de résistance et de lutte, purement négatif. Une orientation nouvelle s'impose aussi bien aux Trade-Unions anglaises et américaines qu'aux syndicats du continent. Il ne manquera pas de modes d'action pour continuer au

(1) Cornélissen, « Sur la Coopération », Humanité Nouvelle Août 1899.
(2) Bulletin de la Bourse de travail de Paris, 3 Janvier 1892.
(3) Marcel Mauss, « Le Mouvement Socialiste » du 15 Octobre 1899.
(4) Rapport sur l'exposition de Boston de 1884 ; cité par M. L. Vigouroux.

besoin la guerre des classes ; mais qu'ils soient employés sur le terrain même de la politique, dans les réunions et les assemblées, devant les parlements, non plus contre l'industrie ; et qu'ils le soient en dehors des ateliers, c'est le vœu unanime des employeurs de tous les pays et, pour peu qu'on écoute avec attention, le vœu de la grande majorité aussi des travailleurs eux-mêmes, des tout premiers intéressés.

On a maintes fois critiqué l'action syndicale pure ; nous en avons dit le bienfait sous le regard historique, au moment de la formation du contrat collectif. Mais celui-ci s'étant développé, force nous a été de la répudier, et de dénoncer le mal qu'elle accomplirait, si sa main-mise sur lui continuait, si, au pouvoir des syndicats, le contrat collectif devait n'être qu'un instrument de combat, et comme on l'a dit, un instrument de dichotomie sociale. Déjà considérée comme but à soi-même, l'action syndicale produit des résultats douteux; on l'a même accusée de stérilité. La loi de répercussion lui a été opposée, qui sans cesse tend à ramener au niveau normal, lequel est fixé par la grande loi de la concurrence, les conquêtes de l'unionisme, notamment la hausse des salaires.

« Chaque classe d'ouvriers, dit Herbert Spencer, considère comme un avantage certain le fait d'obtenir en retour de son travail plus de salaire. Elle ne voit que l'élévation de son salaire et ne s'aperçoit pas comment elle perd d'un côté ce dont son salaire s'est accru. La hausse des salaires est limitée par le prix que rapporte l'article produit, et si l'on fait monter les salaires de force, on doit aussi bientôt faire monter de force le prix de l'objet produit. La tactique des Trade-Unions appliquée jusqu'au bout a cet effet que toutes les catégories

de salariés sont surtaxées au profit de chaque autre catégorie de salariés » (1). Au point de vue individuel, si le producteur en retire quelque avantage, ce dernier n'est donc que momentané, tout à fait éphémère ; de plus, s'il y gagne comme producteur, il y perd comme consommateur. Le sort de l'ouvrier n'étant amélioré que d'une façon artificielle, il n'est, en fait, nullement amélioré.

Ainsi donc, l'influence de l'action unioniste pure serait inefficace à l'égard du taux des salaires ? La différence du quart en plus, au profit des ouvriers, que nous avons retrouvée, serait annihilée ? Nous l'avons portée à l'actif du contrat collectif, seulement à sa période de formation. Une fois le contrat collectif né et développé, les résultats économiques et le fondement juridique du contrat ont surtout retenu notre attention; et d'ailleurs, avons-nous dit, cette différence en plus est-elle bien imputable à l'action syndicale exclusivement ? En supposant qu'il en soit ainsi, ajouterons-nous, la généralisation de l'action syndicale a pour effet de niveler partout le taux des salaires et son rapport avec le coût de la vie. En conséquence, ele est comme inexistantes. Par contre, l'augmentation que le mouvement syndical, en particulier, les grèves et surtout les grèves victorieuses impriment au coût de la vie, ne laisse pas que d'être très sensible au moment même où elle a lieu. Pour nous borner à l'exemple le plus récent, depuis la grève de l'anthracite de 1902, aux Etats-Unis, les « operators » ayant été forcés, suivant le conseil du leader ouvrier, M. Mitchell, lui-même, d'augmenter le

(1) Herbert Spencer, « Les Institutions professionnelles et industrielles », p. 444 et s.

prix du charbon, la tonne vendue auparavant 6 ou 7 sterlings, a touché jusqu'à 27 sterlings. La « douloureuse » des grèves, c'est le consommateur le plus souvent, et c'est en grande partie la classe ouvrière qui la paie.

Enfin, comme résultat de l'action syndicale, on a justement dénoncé grand nombre de crises industrielles, le fléchissement dans la prospérité d'une ville, d'une région d'un pays, le détournement souvent irrémédiable d'un trafic ou d'un courant commercial. On a contesté, il est vrai, cet exemple pourtant facile à vérifier, et dont nous touchons du doigt les causes, la décadence de Marseille aggravée par les grèves fréquentes de ce port; on l'a également contesté pour Calais (1), en invoquant les mêmes grèves dans les villes rivales, à Gênes et à Nottingham. Le mal d'autrui ne console pas longtemps et nous avons vu l'essor de Gênes, par exemple, ralenti à cause des grèves. Ce n'étaient là que des syndicats — champignons, dira-t-on, et qu'une action unioniste primitive. Mais le même résultat a été obtenu par les Trade-Unions anglaises. En Angleterre même, on a cité les rapports officiels, qui parlent d'usines vides dans le comté de Lancaster. « L'industrie de la construction des navires a émigré de la Tamise dans le Nord, les autres ouvriers sont restés à Londres mendiant du travail auprès de l'Amirauté ». « Les 9/10 du verre employé en Angleterre sont de fabrication étrangère » (2). Et l'essor inouï de l'Allemagne industrielle et commerciale de nos jours n'est-il pas dû en grande partie au trouble causé en Angleterre et même aux Etats-Unis (malgré les barrières de droits protecteurs) par l'action

(1) Paul Bureau, op. cit. p. 261.
(2) Herbert Spencer, op. cit. p. 448.

parfois excessive de ces trade-unions, dans lesquelles le monde du travail a pourtant réalisé son organisation la plus parfaite, jusqu'ici, et la plus haute ?

D'ailleurs, au point de vue du socialisme contemporain lui-même, est-ce que l'action syndicale pure (abstraction faite de sa création du contrat collectif, où nous avons vu le meilleur de son œuvre), a-t-elle effectué ou seulement tenté d'effectuer « l'émancipation ouvrière » ? A cet égard, au contraire, la coopération de main-d'œuvre représente une forme supérieure d'activité sociale, le rapprochement graduel et logique du consommateur et du producteur.

Si donc l'on met en compte le bienfait moral apporté par l'unionisme ouvrier, — l'esprit de solidarité, l'éducation économique, le sens de la discipline, des cadres tout prêts, une organisation très vaste sinon profonde, et d'autre part, l'apport considérable de la sous-entreprise ouvrière, son établissement facile, sa structure solide, *son but précis*, *son utilité pratique*, il ressort avec évidence que leur intérêt commun est de s'entendre, de fondre leurs efforts. La coopération de main-d'œuvre trouvera — et déjà, suivant quelques exemples cités elle trouve — dans l'organisation syndicale un terrain admirablement préparé, une application généralisée sur une vaste échelle. Le groupement syndical de son côté y gagne et y gagnera toujours davantage en expérience et en autorité. Il y gagnera surtout de consacrer ses forces à une œuvre sociale plus progressée en même temps que plus pratique et incomparablement plus utile et plus féconde. Rendre « réels » et pacifiques, harmoniser actuellement les rapports du capital et du travail, tout en préparant les assises futures de l'association intégrale, voilà le but élevé à la fois

et tangible qui s'offre au mouvement ouvrier.

Au nombre de ses conquêtes *actuelles* les plus désirables et possibles, nous mettons cette conséquence même du principe coopératif : la suppression du *sweating system* ou système sudorifique, sous toutes ses formes... Cette honte moderne du travail à domicile, que la grande industrie n'a pas effacée,mais accrue, s'étale au cœur même des capitales, dans les pays civilisés. Le travail, assuré par un entrepreneur à la tâche, y est subdivisé en une série de tâches secondaires, dont la coordination va toute grossir le profit des intermédiaires successifs. L'habillement, l'industrie du meuble et du jouet, en un mot toute industrie qui produit en gros de petits objets en est infestée (1).

Cette forme primitive de travail échappe aux réglementations arrêtées par presque tous les Etats relativement aux fabriques. On a proposé de la faire régir par le système des lois protectrices du travail (2); les colonies australiennes de Victoria et de Nouvelle-Zélande sont entrées dans cette voie (lois de 1884 et 1896 respectivement) ; de même la Suisse et les Etats-Unis. Mais l'on a remarqué que la législation est impuissante à extirper le mal ; elle ne peut qu'enregistrer le nombre des ouvriers ainsi employés, et au plus exercer un contrôle sanitaire ; l'intervention de l'Etat n'a lieu, en général, qu'après coup (en faisant apposer le fiche ou *tenemend made* aux objets sortant de la fabrique, en Nouvelle-Zélande, par exemple). La coopération de production semble à beaucoup devoir

(1) v. « Le sweating-system » par Théodore Cotelle, Angers, 1902 thèse.

(2) Rapports au Congrès de Bruxelles de 1897 et Schwiedland, « Revue d'Economie Politique » F. 1897,p. 697 et s.

absorber les *sweating system* ; on y a vu le remède à ce qu'on a appelé la « subalternisation », c'est-à-dire à la sujétion des ouvriers à l'égard du capital, de leurs chefs et même entre eux. On y a vu aussi la substitution de la fabrique décentralisée au système capitaliste concentré (Verlag-System) (1). La classe moyenne ou « mitt elsland » serait en même temps sauvée de la destruction dont elle est menacée.

De fait, les *tailleurs de Crefeld* (Bas-Rhin), les *ébénistes de Munich*, diverses associations ouvrières dans l'ébénisterie et dans l'ameublement parisiens (2),entre autres, ont en partie réussi. Mais ayant pour objet l'achat en commun des matières premières et des outils, et à la fois l'entreprise des travaux et la vente des objets fabriqués, il n'est pas étonnant que ces essais aient en partie également échoué et qu'en tout cas leur existence soit des plus malaisées (3).Ils visaient trop de buts à la fois. Quant à l'organisation syndicale, elle a rencontré aussi les plus graves difficultés, les ouvriers en chambre étant séparés les uns des autres, presque sans rapports entre eux. La question est justement de les grouper ; or, il faut que l'union leur apporte un avantage immédiat et concret ; alors seulement ils s'affranchiront des intermédiaires. « C'est dans la combinaison de l'association coopérative et de l'organisation syndicale, dit M. Th. Cotelle, qu'il faut chercher le remède le plus sûr aux abus du Sweating-system ». Seule, une organisation pareille engloberait tous les ouvriers des métiers pour lesquels l'association de

(1) V. Brants, « La petite Industrie contemporaine.

(2) « L'association générale » p. 121, la « Syndicale » l'Union corporative » la « Nationale » le « Labeur » v. Les assoouv. de production par l'Off. du trav. 1897.

(3) Ainsi, à Paris, ne subsiste plus que l'« Union coopérative d'ouvriers fabriquant la toilette anglaise », formée en 1894 entre 13 ouvriers sociétaires, subventionnée (500 fr. en 1895 et 1897).

production apparaît inopportune, irréalisable ou même inutile, — les jardiniers, les photographes, les tailleurs sur mesure, les ramoneurs, etc. Alors, même pour ces ouvriers-là, il y aurait la « facilité et la rapidité d'un service central, auquel on peut donner un ordre sans courir de mille côtés » (1).

Les bottiers et cordonniers, les tailleurs de Londres dès 1889 et 1891, ont obtenu des entrepreneurs qu'ils établissent des «ateliers centraux». (2) De même, le congrès de 1889 des tailleurs suisses demandait aux entrepreneurs de vêtements confectionnés l'indemnité des frais de loyer, ou bien un atelier commun. Des ateliers centraux sont établis après le Congrès de Zurich (août 1897) par l'Union des tailleurs et tailleuses suisses englobant les syndicats locaux. Déjà, des ateliers centraux avaient été formés à Genève en 1889, à Lausanne en 1887, à Berne et à Zurich. En voici succintement l'arrangement : quelques grandes chambres sont louées moyennant une mise légère et quelques fonds prêtés par les syndicats. Des machines à coudre, des poèles à repasser y sont installés ; les frais sont couverts par une cotisation hebdomaiadre (en général 1 franc) et une certaine somme par grande ou petite pièce ouvrée (de 0 fr. 80 à 0 fr. 20); à Zurich, la moitié des frais est soldée par les patrons-tailleurs. Enfin, sauf le fil et les aiguilles, les étoffes toutes taillées et les accessoires sont fournis par les patrons. De même, en Autriche, les sculpteurs en écume, voyant depuis 1873 leurs salaires avilis, les relevèrent en fondant en 1891 un atelier central où chacun apporte sa chaise et ses outils ; réunis,

(1) Brants, op. cit. p. 80.
(2) Schwiedland « Essai sur la fabrique collective », Revue d'Economie Politique 1893, p. 877 ; et Miss Potter (Mme Webb) 1893-1894.

ils obtinrent des salaires plus relevés, un maximum d'heures de travail, la défense du travail à domicile. La matière première, l'écume de mer, est fournie par les patrons ; et chaque commande individuelle profite au groupe.

La fusion du principe coopératif et de l'organisation syndicale est donc ici complète. Cette institution encore peu répandue, mais très pratique et sans doute appelée au plus bel avenir, des *ateliers centraux*, est donc le remède indiqué par l'expérience au Sweating-system. Ce n'est pas là une forme d'association intégrale de production ; c'est plus qu'une simple organisation professionnelle. Nous sommes fondés à y reconnaître une application qui s'étendra toujours davantage, de la coopération de main-d'œuvre syndicale.

III

Dans quelles formes et suivant quelles règles s'accomplit déjà cette collaboration de l'action syndicale et du mouvement unioniste, les exemples exposés de sous-entreprises ouvrières l'ont montré en pratique. Le Congrès des coopérateurs récemment réuni à Gênes vient d'en prescrire les modalités théoriques pour l'avenir. Le rapport de M. Massone (1) conseille, là où se trouvent en même temps une société coopérative et un syndicat pour la même branche de métier, 1° l'affiliation aux syndicats en même temps qu'aux sociétés coopératives ; 2° la représentation des sociétés coopératives au sein des syndicats ; 3° l'acceptation par les

(1) Le « Secolo XIX » de Gênes, du 21 Octobre 1903.

sociétés coopératives des tarifs syndicaux ; 4° la dévolution au profit des œuvres syndicales d'une part des bénéfices coopératifs. Ces dispositions concernent plus particulièrement l'état actuel du mouvement ouvrier en Italie. Ailleurs, on peut imaginer une collaboration encore plus étroite, une fusion intime des deux groupements, le professionnel et le coopératif. Nous avons dit que le syndicat, tout étroitement corporatif qu'il paraît et surtout qu'il veut l'être, n'en a pas moins la vocation de réaliser l'association positive des intérêts ouvriers, en organisant, — c'est notre espèce, — la coopération de main-d'œuvre. Mais en dehors de lui, c'est à la législation de chaque pays, proportionnée du reste à son degré d'évolution, à favoriser une fusion complète ou, si une entente est seule possible, à en fixer les conditions et les limites.

En France, et nous terminerons par là, une distinction très nette s'est établie entre l'association ouvrière constituée dans l'une des formes prévues par l'article 19 du Code de commerce ou par la loi du 24 juillet 1867 (société en commandite par actions, société anonyme, société à capital variable notamment), et le syndicat professionnel ouvrier, — celui-ci relevant du droit public, celle-là du droit privé. A la première seulement est reconnu le droit de faire du commerce; et c'est ainsi que d'abord le D[t] du 4 juin 1888, ensuite la loi du 29 juillet 1893 l'ont admise à « soumissionner les travaux ou fournitures faisant l'objet des adjudications de l'Etat », et des communes. Dispensée de fournir un cautionnement lorsque le marché ne dépasse pas cinquante mille francs (art. 4 D[t] 1888), préférée à l'entrepreneur ou fournisseur à égalité de rabais (art. 5 id.), bénéficiant d'acomptes sur les ouvrages et sur les four-

nitures tous les quinze jours (art. 6 id.), l'association ouvrière a été favorisée par la loi, et comme incitée à l'action pratique, à l'action commerciale. Le syndicat professionnel a été maintenu dans la sphère de ses attributions, l'étude et la défense des intérêts généraux de la profession ; c'est une pure association de personnes, et nullement une société de biens ; les actes de commerce lui sont défendus (1). Il ne peut se porter adjudicataire d'une entreprise de travaux ni publics, ni privés, ni exploiter une mine, ni se servir d'un brevet d'invention ni adopter une marque de fabrique, etc. Ceux de ses membres qui voudraient faire acte de commerçants ou d'industriels n'ont qu'à constituer une société commerciale ou même une société civile dans la forme de la loi de 1867, à capital variable, tels les mineurs de la Loire en 1889 (2). Et l'article 68 nouveau de la loi de 1867 (loi du 1er août 1893) leur donne toute latitude à cet égard.

Mais nous touchons ici aux créations syndicales (3). Impuissant, de par les textes législatifs et l'esprit de la charte de 1884, à être lui-même une société commerciale, ayant d'ailleurs une destination plus complexe et plus haute, le syndicat français peut en constituer, en organiser, en créer dans son sein. L'étude et la défense des intérêts professionnels comporte précisément la création d'offices de renseignements, de bureaux de placements (3), de laboratoires d'analyse,

(1) G. Bry, op. cit. p. 269 et s.; M. Sauzet, « Revue Critique » de 1888, p. 322 note ; P. Pic, op. cit. p. 143 ; les travaux préparatoires de la loi ; et Dalloz, loc. cit. au supplément, « Travail ».

(2) Tribunal Correctionnel de Saint-Etienne et Cour de Lyon, 21 Mai 1889 ; « Revue socialiste » 1889, p. 414, « Gazette du Palais », 31 Mars 1891.

(3) L'Annuaire des syndicats professionnels publiés par l'Office du Travail donne pour 1903, (p. 4111) 1017 Bureaux ou offices de placement créés par les syndicats.

d'un service du contentieux, des caisses de secours mutuels et de retraites, de prévoyance, d'épargne, de chômage, d'assurances mutuelles contre toutes sortes d'accidents (1). Cela comporte aussi la création d'œuvres coopératives (2) ; et l'art. 1er de la loi du 5 novembre 1894 sur les sociétés de crédit agricole prévoit que des sociétés de ce genre seront fondées par les syndicats.

Effectivement plusieurs sociétés coopératives de production ont été fondées ainsi avec succès la « mine aux mineurs » de Monthieux (3), la « verrerie ouvrière » d'Albi (4). Ce sont créations syndicales, soit que comme dans la mine de Monthieux, le syndicat ait réclamé et obtenu depuis 1892 une part importante de la gestion des affaires, une partie des actions sans intérêt, le 45 % des bénéfices, son consentemnet nécessaire pour changer la forme des statuts, « en sorte que les dits mineurs qui ont fondé la mine ne peuvent pas la vendre ni s'en partager les bénéfices et qu'ils ne sont pas patrons », — soit que, comme à Albi, les syndicats ouvriers qui ont fourni le capital, soient les actionnaires, et que les statuts n'attribuent aucune part des bénéfices aux ouvriers, la plus grande partie en étant versée aux syndicats en remboursements, et le reste à la caisse de retraite et d'assurances de la verrerie. De même, dans les Omnibus de Paris, comme le monopole de la Compagnie expire en 1910 et qu'il ne sera très probablement pas renouvelé, une quarantaine de lignes de pénétration ayant été accordées depuis 5 ans en dehors d'elle,

(1) id. id. 45 caisses de crédit mutuel.
(2) id. id. 49 sociétés coopératives de consommation et économats, et 27 sociétés de production.
(3) « Revue d'Economie politique » 1893 p. 637 ; « Les associations ouvrières de production » par l'Office du travail, 1897, p. 666, 577.
(4) id. id.; et L. de Seilhac, « La verrerie ouvrière d'Albi ».

les employés entendent solliciter pour eux directement la concession nouvelle (1). Les employés du gaz de Paris poursuivent le même objet, se constituer en entreprise ou bien participer à une régie intéressée (2). Enfin une *Société des ouvriers* s'est fondée à Paris pour recueillir dans une caisse commune les économies des ouvriers, dans le but d'acquérir des actions de Sociétés ou des parts dans des entreprises « capitalistes » (3).

L'esprit coopératif gagne de proche en proche le mouvement syndical (4). C'est un très significatif indice de cette orientation nouvelle et *réaliste*, laquelle nous apparaît être la véritable voie de l'unionisme Que d'autres y voient une déviation de l'idée et de l'action syndicales, ou s'ils veulent être francs, socialistes, c'est possible ; nous y voyons, tout à l'opposé, l'avenir pour le monde moderne du travail. Au point de vue légal français, toutes les fois que ces œuvres sont des institutions connues de la loi ou réglementées par elle, il faut admettre que, quoique fondées par le syndicat, elles ne se confondent pas avec lui, mais au contraire, suivent leur règle propre (5) ; et cela est vrai à plus forte raison des sociétés commerciales (6). Il y a donc une séparation légale bien nette entre les Sociétés coopératives

(1) L. de Seilhac, « Les syndicats ouvriers » p. 111 et s.

(2) id. id.

(3) id. id. et déjà, l'Union anglaise des boilmakers and shipbuilders a engagé 200.000 fr. dans la maison Armstrong de Rousiers op. cit. p. 241.

(4) On signalait tout dernièrement l'heureux essai qui s'est poursuivi depuis 6 mois dans les ardoisières de Lord Penrhyn, dans le Nord du pays de Galles, « l'ardoisière aux ardoisiers ».

(5) M. Hauriou, « Précis de Droit administratif »'4e édit. p. 143.

(6) V. Jugements du Mans et d'Angers, sous Angers, 24 Octobre 1894. S. 94. 2. 80.

d'origine syndicale et le syndicat, de même qu'entre ce dernier et une société de secours mutuels par lui fondée, par exemple. Le projet de loi de 1899 précité (projet Waldeck-Rousseau et Millerand) dont l'art. 6, 1er al. prévoit que les syndicats pourront faire des actes de commerce, n'infirme pas cette doctrine. « Si le syndicat fait des actes de commerce, dit l'exposé des motifs, s'il se livre à des entreprises, s'il obtient et exploite les concessions, *ne s'agirait-il que de main-d'œuvre sans aucune fourniture de matériaux,* alors, à la vérité, une société se juxtapose au syndicat... Celui-ci fournit un personnel tout trouvé, uni déjà par des relations de communauté professionnelles ».

IV

Donc la coopération de main-d'œuvre, cette forme élémentaire, et à notre humble avis essentielle, de la coopération de production, peut prendre rang parmi les créations syndicales, déjà prévues par la loi de 1884 et plus vivement encore encouragées par le projet nouveau de 1899 : la forme même de la coopération de main-d'œuvre y est annoncée expressément.

Relevons-en toute l'importance. Si, parmi les créations syndicales citées, les sociétés coopératives de production ont rencontré, lors de leur formation et depuis au cours de leur existence, de très graves difficultés, si les nouveaux projets de coopératives de production nous semblent inspirés par une excessive confiance, si, en un mot, l'association de production syndicale nous paraît constituer une œuvre formidable, fort

peu assurée de la vie et en tous cas forcément limitée, la cause en est, de toute évidence, non pas le généreux et clair esprit à qui elle est due, mais bien la trop grande difficulté de la tâche elle-même. Les dissensions qui ont troublé le développement de la mine aux mineurs de Monthieux et mis deux fois en péril la verrerie Albigeoise, ce sont la complication de l'entreprise, la responsabilité mal établie de chefs, la discipline mal supportée des ouvriers, c'est surtout la difficulté de trouver les fonds de roulement et de réserve nécessaires à l'exploitation, qui les ont fait naître ; de là est venu et viendra nécessairement l'antagonisme entre syndicats et coopérateurs, au sujet de l'œuvre commune. Nous ne comptons pas les circonstances particulières, qui ont permis à la Verrerie Ouvrière de subsister, la majoration du vingt pour cent que lui font sur le prix des bouteilles l'« Egalitaire » de Belleville et l' « Avenir » de Plaisance. Au surplus, c'est là un exemple de fédéralisme coopératif, pareil à celui du Vooruit de Gand et des Wholesales anglais. Mais dans les projets des employés des Omnibus et du Gaz de Paris, le concours de Sociétés financières a été prévu et escompté ; aussi bien il était nécessaire. Pour les Omnibus, cinq pour cent des bénéfices devront aller à l'apport financier pour intérêts et trois pour cent pour l'amortissement ; pour le Gaz, un capital minimum de deux millions de francs devrait être constitué, en parts de 25 francs chacune (2 francs par mois). Les précautions mêmes prises contre une absorption éventuelle de la soiété ouvrière par la société financière qui fournirait le gros des fonds (continuité des salaires au même taux, l'excédent des bénéfices à la caisse du syndicat, donnent à penser qu'une pareille absorption est à redouter... Dès lors, n'y aurait-il point à rabattre considé-

rablement de ces généreux, mais trop ambitieux rêves d'avenir ?

Toujours au point de vue légal français, suivant le projet de 1899, l'art. 6 nouveau (al. 3 et 4 portera : « Le Syndicat, personne civile, pourra être propriétaire de la totalité des actions. Dans ce cas, les syndiqués auront le droit d'être administrateurs sans être individuellement porteurs de part ou actionnaires, et l'assemblée générale sera formée de mandataires désignés par le syndicat, chaque mandataire possédant une voix, et tous étant considérés comme représentant une part égale dans le capital social. » Le syndicat pourra ainsi créer à lui seul une société de commerce, dont il sera le seul actionnaire ; il sera le substratum d'une personnalité morale nouvelle, la société commerciale ; en tant que personne morale lui-même, il sera propriétaire des actions en dehors des syndiqués. Or, le principe de ce projet de 1899, l'art. 6 nouveau (al. 3 et 4) portera : « Le que nous avons signalée, de donner aux syndicats une destination plus pratique, une activité positive et féconde. Mais la détermination d'une propriété morale des actions du syndicat en dehors des syndiqués paraît dangereuse ; M. Yves Guyot la dénonce ouvertement (1). Il nous semble aussi que la fusion du syndicat et de la coopération y soit beaucoup trop poussée, leur collaboration trop intime, et qu'il y ait à redouter que le syndicat n'absorbe trop complètement sa création coopérative.

Qu'il la compose avec ses propres membres, qu'il la commandite de ses propres fonds, qu'il garde même une part dans sa gestion, le contrôle et le renouvellement des statuts, cela est admissible. Ceci l'est moins, qu'il

(1) « Les Conflits du travail et leur solution » p. 106.

lui impose sa réglementation et surtout qu'il constitue, seul, son capital, d'autant moins qu'il est, lui, une personne morale, ayant une existence plus durable et de plus grands pouvoirs que les coopérateurs directement intéressés (1). Mieux vaudrait donc laisser à ces derniers une part, la plus grande part, et même la totalité des actions de la Société nouvelle, sauf le droit du syndicat à intervenir d'une manière opportune et sans tracasseries dans son administration. Le projet de 1899 pourra, autrement que par la propriété morale du capital tout entier, assurer à la coopération la base impersonnelle et collective qu'on a demandée, et la syndicaliser dans des proportions plus raisonnables. Il ne faut pas, sous prétexte de guider ses pas, étouffer la nouvelle création ouvière dans les langes. Cette remarque a tout son poids au sujet de la coopération de main d'œuvre à laquelle il est et sera toujours utile, sinon indispensable, de constituer un capital de garantie pour les sous-entreprises dont elle obtient et obtiendra l'exécution. Quoiqu'il en soit, le sort de la coopération de main-d'œuvre ne pourrait pas être compromis par cette disposition de la loi projetée — à supposer qu'elle ne soit pas modifiée, — puisque la force de travail en est le premier et le plus considérable élément.

(1) Ceux-ci d'ailleurs auront une part dans l'actif et une part dans les bénéfices, et les statuts régleront leurs droits à l'entrée et à la sortie et à la dissolution (projet de 1899).

CONCLUSION

Rechercher les origines, retracer le développement du contrat collectif de travail ; le montrer se dégageant peu à peu des institutions qui l'on fait naître et assumant son caractère propre ; examiner le contrat collectif à un double point de vue, en tant que mode d'action syndicale et en tant que contrat, au regard de l'économie sociale et au regard du droit ; séparant les deux éléments, l'élément-syndicat et l'élément-contrat, étudier chacun d'eux distinctement, et en montrer respectivement les conditions d'exercice et l'action dans le domaine économique, et le caractère au point de vue juridique, notamment sous le regard de la responsabilité et de la garantie ; suivre le principe juridique, et économique du contrat collectif et en montrer l'aboutissement dans une forme particulière de travail, dans le contrat de louage d'ouvrage collectif ;

Tel est l'objet d'étude que nous nous sommes proposé en abordant cette création du mouvement syndical moderne, le contrat collectif de travail. Dans le *louage d'ouvrage collectif* seulement nous avons vu se réaliser

entièrement le principe même du contrat collectif. D'autre part le louage d'ouvrage collectif nous a paru constituer une forme particulière d'association ouvrière, la *sous-entreprise ouvrière de travail*. Celle-ci ayant reçu, d'abord en sa réalisation en Italie, ensuite par quelques auteurs français (1) le nom caractéristique de *coopération de main-d'œuvre*, nous le lui avons appliqué. En quoi et pourquoi c'est là une forme particulière de coopération et une forme élémentaire de l'association de production, distincte d'elle, nous l'avons tout spécialement indiqué. Et en examinant de nouveau le rôle joué et à jouer par le mouvement syndical à l'égard de la coopération de main-d'œuvre, nous avons conclu à une collaboration, qui a déjà commencé et qui vaut d'être poursuivie, entre le syndicat ouvrier et l'action coopérative. Le point de jonction nous en paraît déjà tout trouvé dans la coopération de main-d'œuvre.

A la vérité, de même que du salariat à la coopération de production un passage doit être ménagé, de même une transition est nécessaire de l'organisation syndicale purement défensive à cette forme évoluée et parfaite de la coopération, l'association de production fondée et soutenue par le syndicat. Cette création intermédiaire, nous croyons l'avoir montré, la coopération de main-d'œuvre la réalise complètement. Nous en avons signalé l'importance comme moyen de solution des conflits industriels. Nous lui reconnaissons encore le mérite de fondre pacifiquement les deux mouvements

(1) M. Arthur Fontaine, dans sa publication des « Associations Ouvrières de production », aux soins de l'Office du Travail, 1897 ; M. Yves Guyot, « Les Conflits du Travail et leur solution » Décembre 1903.

syndical et coopératif, qui ont pu pour un temps paraître ennemis, mais qui ne sont réellement que rivaux, issus des mêmes causes historiques, animés du même esprit de justice, nantis tous les deux du pouvoir de réformation. En les combinant, les classes ouvrières, bien guidées, pourraient trouver, au cœur même de la société capitaliste, la véritable voie de leur émancipation progressive.

Vu : le Président de la commission,
G. BRY.

Vu : Le Doyen,
G. BRY.

Vu et permis d'imprimer :
le recteur,
président du conseil de l'université
BELIN.

TABLE DES MATIERES

Première Partie

ORIGINE ET DÉVELOPPEMENT
DU CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

LE TRAVAIL COLLECTIF DANS L'INDUSTRIE MODERNE

I. L'agglomération des travailleurs dans l'antiquité et dans l'industrie moderne. — II. Opposition entre le travail collectif et le régime légal individuel, à la naissance de la grande industrie. — III. Passage du travail aggloméré ou coopération forcée au travail collectif ou coopération volontaire. Rôle joué dans cette évolution par la division du travail. Pages..... 17 à 38

CHAPITRE II

COMMENT S'EST FORMÉ ET SE FORME LE CONTRAT COLLECTIF

I. Le groupement professionnel. — II. Son intervention au contrat de travail. — III. Idée générale du contrat collectif. — IV. Extension du contrat collectif à l'ensemble des employés et des employeurs de la profession. — V. Les parties en présence au contrat collectif. Pages ..... 39 à 62

CHAPITRE III

LES DIFFÉRENTES PHASES D'ÉVOLUTION DU CONTRAT COLLECTIF

I. La grève ; de la grève violente à la grève pacifique. — II. La conciliation et l'arbitrage ; arbitrage facultatif et arbitrage obligatoire. — III. L'évolution du contrat collectif et l'arbitrage ; la conciliation permanente, mode d'établissement du contrat collectif ; généralisation du contrat collectif. Pages..... 63 à 84

Deuxième Partie

EXAMEN CRITIQUE DU CONTRAT COLLECTIF

Première Section

LE CONTRAT COLLECTIF AU POINT DE VUE DE L'ACTION SYNDICALE

CHAPITRE PREMIER

L'ACTION SYNDICALE ET LE CONTRAT COLLECTIF

I. Mise en œuvre directe de l'action syndicale en vue du contrat collectif ; l'adhésion obligatoire, la mise à l'index. — II. Mise en œuvre inverse du contrat collectif en vue de l'action syndicale ; le restrictionnisme, le « ca'canny ». Pages..... 87 à 108

CHAPITRE II

LES EFFETS DU CONTRAT COLLECTIF

I. Le contrat collectif modifie-t-il le taux des salaires ? — II. Précision réalisée dans le contrat de travail. — III. Effets du contrat de travail dans les rapports du capital et du travail autres que le salaire. Le contrat collectif et les grèves. Pages..... 109 à 128

Deuxième Section

LE CONTRAT COLLECTIF AU POINT DE VUE CONTRACTUEL

CHAPITRE PREMIER

LE ROLE DU SYNDICAT OUVRIER AU CONTRAT COLLECTIF

I. Examen juridique de la théorie syndicale du contrat collectif ; la personnalité civile du syndicat en cette matière ; les intérêts généraux de la profession, les intérêts privés des membres du syndicat. — II. Système de la jurisprudence française ; les théories juridiques et l'attitute pratique du syndicat au contrat de travail. Le syndicat intermédiaire non nécessaire. — III. L'idée de contrat collectif se dégage du syndicat ouvrier.
Pages ..... 129 à 151

CHAPITRE II

VICE ACTUEL DU CONTRAT COLLECTIF. — L'IRRESPONSABILITÉ DES SYNDICATS RELATIVEMENT AU CONTRAT COLLECTIF

I. Caractère unilatéral du contrat collectif ; ce n'est pas un contrat synallagmatique ; non observation de la clause de préavis. — II. Défaut de sanction pratique à la responsabilité syndicale en France ; défaut du principe de responsabilité en Angleterre et aux Etats-Unis. — III. Conséquences de cette irresponsabilité sur l'état de l'industrie ; violation corrélative, de la part des employeurs, du contrat collectif. — IV. Remèdes proposés à ce défaut ; évolution de la jurisprudence anglaise à cet égard. — V. Résistance des syndicats contre le principe de responsabilité ; raisons pratiques, raisons théoriques. — VI. L'action politique, les tendances socialistes des syndicats ouvriers des deux mondes.
Pages ..... 153 à 202

Troisième Partie

ÉTUDE D'UN CONTRAT COLLECTIF SPÉCIAL ET PERFECTIONNÉ

Première Section

LE LOUAGE COLLECTIF D'OUVRAGE

I. Le contrat collectif envisagé abstraction faite du syndicat ouvrier. — II. Louage de services et louage d'ouvrage, leurs différences au point de vue individuel ; avantages et inconvénients de ce dernier. — III. Avantages du louage d'ouvrage collectif. Pages..... 205 à 223

Deuxième Section

LES APPLICATIONS DU LOUAGE COLLECTIF D'OUVRAGE

CHAPITRE PREMIER

LA SOUS-ENTREPRISE OUVRIÈRE ET LA COOPÉRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

I. La sous-entreprise ouvrière réalise le louage collectif d'ouvrage ; ses caractères. — II. Rapprochement avec le mouvement ouvrier qui a amené le « contrat collectif ». — III. Passage de la sous-entreprise ouvrière à la coopération de main-d'œuvre. Théories et prévisions de quelques économistes. Pages..... 225 à 241

CHAPITRE II

QUELQUES SOUS-ENTREPRISES OUVRIÈRES

I. Le *gang system* simple en Angleterre et en France. — II. Applications pratiques dans différentes industries. « Cail et Derosne », etc. — III. Le système de l'escouade complexe ; les mineurs de Cornouailles. — IV. Etude de la « commandite typographique parisienne ».
Pages ..... 243 à 267

CHAPITRE III

QUELQUES ASSOCIATIONS COOPÉRATIVES DE MAIN-D'ŒUVRE

II. Les « Tailleurs de Clichy » de 1848. — II. Les associations de terrassement et du bâtiment en France ; les « Società di Lavoro » en Italie. —III. Les associations de main-d'œuvre dan les ports, aux Etats-Unis, à Londres et à Gênes. Etude des « Cooperative di Lavoro » de Gênes ; autres essais, projets français.
Pages..... 269 à 297

CHAPITRE IV

SYNTHÈSE OBJECTIVE DE LA COOPÉRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

I. Elle se distingue des groupements professionnels et des associations d'origine corporative ; quelques exemples de ces dernières. — II. En quoi elle est une forme de la coopération. — III. Elle est un acheminement vers la coopération de production. Pages..... 299 à 310

Troisième Section

LES RAPPORTS ENTRE LES SYNDICATS ET LA COOPÉRATION DE MAIN-D'ŒUVRE

I. Rôle que peuvent jouer les Syndicats à l'égard de la coopération de main-d'œuvre : leur collaboration. — II. Conditions et avantages de cette collaboration ; en particulier, remède au *Sweating System* ; les « ateliers centraux ». — III. Les formes et les règles de cette collaboration. — IV. La collaboration des syndicats, indirects et directe ; la coopération de main-d'œuvre syndicale. Pages..... 310 à 331

CONCLUSION 333

TABLE DES MATIÈRES..... 337